

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

FACTORS AFFECTING THE SCHOOLS TO BE THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
UNDER OFFICE OF PHAYAO EDUCATIONAL SERVICE AREA 1



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ของ วิชญาพร ปัญญา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	วิชญาพร ปัญญา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ:	ปัจจัยที่ส่งผล, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 254 คน ได้ขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มี 6 ปัจจัย คือ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X_6) ด้านการสร้างความนิยมและวิสัยทัศน์ (X_7) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ด้านการจูงใจ (X_4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) และด้านภาวะผู้นำ (X_1) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อยละ 88.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: FACTORS AFFECTING THE SCHOOLS TO BE THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY UNDER OFFICE OF PHAYAO EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

Author: Witchayaporn Panya, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Factors Affect, Professional Learning Community

ABSTRACT

The aims of this research are 1) to study the levels of factors affect the school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 2) to study the levels of the school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. 3) to study the relationship of factor level of school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 and 4) to set forecast equations the factors affecting the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. The 254 sample groups are random from educational administrators and teachers under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 with sample size determination using Krejcie and Morgan table. The tools used to collect data of this research are rating (valuation) scale of questionnaire has a rating scale of 5 levels. Index of item-objective congruence was between 0.67–1.00. The reliability used of Cronbach's alpha coefficient with the value 0.99 The data is analyzed by using percentage, average, standard deviation and Pearson's coefficient analysis, and use the analysis of multiple regression equations. 1) the overall of levels of factors affect the school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 is in excellent level. 2) the level of the school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1 is in excellent level. 3) the overall aspect of the relationship of factor level of school to be the professional learning community under Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. The statistical significance is at .01 4) there are 6 factors used to predict the school to be the professional learning community as follow: factor of school structure (X_6), factor of value and vision (X_7), factor of teamwork (X_5), factor of motivation (X_4), factor of corporate culture (X_3), and factor of leadership (X_1). These factors could predict the professional learning community on the percentage of 88.20 at the statistical significance .05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่คอยเอาใจใส่ให้คำปรึกษา คำแนะนำในทุกขั้นตอน ตลอดจนการอ่านและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเกิดเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ท่านผู้อำนวยการวสันต์ วงศ์ปัญญาวิวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพะเยา และคุณक्रमันต์ แสงชั้น ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่ให้ความช่วยเหลือและกรุณาเสียสละเวลาเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแนะนำข้อคิดเห็นและแก้ไขในการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่คอยสั่งสอนให้ความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษา ตลอดจนการช่วยเหลือสนับสนุนทุก ๆ ด้าน รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 11 ที่คอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือและให้คำชี้แนะ ช่วยเหลือ แนะนำโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจและผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการทำศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้

วิชญาพร ปัญญา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	9
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34
.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	47
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	55
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	62
ตอนที่ 5 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	64
บทที่ 5 บทสรุป.....	67
สรุปผลการวิจัย	67
อภิปรายผลการวิจัย	71
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม	82
ประวัติผู้วิจัย	108

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	24
ตาราง 2 แสดงกลุ่มประชากร.....	36
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างการสุ่มแบบแบ่งชั้น	37
ตาราง 4 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	47
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	48
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ	49
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	50
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านการจูงใจ.....	51
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	52
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน..	53
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านการสร้างค่านิยมและ วิสัยทัศน์.....	54
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	55
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านวิสัยทัศน์ร่วม	56
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	57
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านภาวะผู้นำร่วม.....	58
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ..	59
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านชุมชนกัลยาณมิตร	60

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน..... 61

ตาราง 20 แสดงสรุปค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....62

ตาราง 21 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1....63

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อ
ตรวจสอบภาวะรวมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) 64

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จาก
ปัจจัยด้านต่าง ๆ.....64

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพะเยา เขต 1...65



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	35
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันตลอดเวลา มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งจะก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะการแข่งขันด้านความรู้ จะมีการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน ให้มีความทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก จะทำให้องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จ ตลอดจนต้องมีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งจะต้องมีวิธีคิดและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี จากกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์หลายรูปแบบขึ้นในสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศ (ธีรยุทธ จิมอาษา, 2551, หน้า 1)

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศ การพัฒนาประเทศไทยในอนาคตได้มีจุดมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และนอกจากนี้ยังมีแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และแผนการศึกษาชาติ (พ.ศ.2560-2579) ที่ได้มุ่งเน้นพัฒนาให้คนไทยมีการปรับเปลี่ยนค่านิยม ทักษะคิด ส่งเสริมให้มีเจตคติที่ดีและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยคนให้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข รวมถึงการพัฒนาเด็กในวัยต่าง ๆ ให้มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการทำงาน และรวมถึงทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบมี ตลอดจนจนถึงการประกอบอาชีพที่ต้องเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยการปรับระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีขนาดเล็กและที่มีจำนวนผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสมตามความจำเป็น

ของพื้นที่ ปรับหลักสูตรให้การผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้ให้คำแนะนำและสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ มีมาตรการจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้สูงเข้ามาเป็นครูและปรับระบบประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการจัดระบบการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

การพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาในหลาย ๆ ประเทศที่ประสบความสำเร็จจะเน้นในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ร่วมกันพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยจะต้องมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและกิจกรรมที่พัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ และผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องได้พัฒนาการปฏิบัติงานแบบจริง ๆ มากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางบวกแก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของสจิวิตา จรุงเกียรติกุล (2556) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของผู้บริหาร คณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เพื่อที่จะพัฒนาในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอด (อมรา จำรูญศิริ, 2555) นอกจากนี้ Dufour and Eacker (1998) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นรูปแบบของกระบวนการพัฒนาโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นกับนักเรียนและครู ช่วยทำให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประเมินสถานการณ์จริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตนได้ (Dufour, et. al., 2008) จากงานวิจัยหลายงานวิจัย กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ก็คือ รูปแบบหนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม เพราะชุมชนแห่งการเรียนรู้คือเครื่องมือเพื่อให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (วิจารณ์ พานิช, 2555) การที่โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ส่งผลให้คุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูดีขึ้นและส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

สูงขึ้นด้วย รวมไปถึงลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันอย่างชัดเจน (Hord, 1997)

จากการศึกษางานวิจัยของหนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562), อรุณพร ทนทาน (2562), รัตนาวดี แสนยศ (2562), พิชิต ขำดี (2561), เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561), วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560), เอกพล อยู่ภักดี (2559) และจักรพันธ์ รัตนเพชร (2558) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ เป็นต้น

จากปัญหาการศึกษาในหลาย ๆ ด้านประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ และผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ในระดับต่ำกว่าหลายประเทศที่มีการพัฒนาใกล้เคียงกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2563 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในเกือบทุกรายวิชา ยกเว้นวิชาภาษาไทยเท่านั้นที่มีคะแนนเกินร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1, 2563)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และหัวข้อที่ผู้วิจัยได้ศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีอย่างน้อย 1 ปัจจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีขอบเขตดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 83 โรงเรียน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 78 คน และครูจำนวน 646 คน รวมทั้งสิ้น 724 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2543) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 27 คน และครูจำนวน 227 คน สุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีขอบเขตดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ปัจจัย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ปัจจัยด้านการจูงใจ
5. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
6. ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน
7. ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์

ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลในด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาพรวมทุกด้านนำมาหาแนวทางในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (อ้างอิงในหน้า 29)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีผลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร โดยผู้ร่วมงานต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องเป็นคนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความตระหนักต่อลักษณะบรรยากาศภายในขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป้าหมาย มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเอง

1.2 ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ หมายถึง ลักษณะบรรยากาศภายในขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ระบบการทำงาน และสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีการสร้างบรรทัดฐาน คุณค่าขององค์กร นโยบาย และแนวทางของการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีทำงานร่วมกันสามารถทำงานเป็นทีมได้ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ทศนคติ พฤติกรรมและความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมการประพฤติปฏิบัติ ความผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อและค่านิยมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งองค์กรทุกองค์กรจะมีการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำงาน การประพฤติน การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดการรูปแบบสำนักงานองค์กร

1.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ความเชื่อถือให้การยอมรับต่อผู้ร่วมงาน ที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงานและความพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

1.5 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาศัยความสัมพันธให้การปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน ด้านความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน

1.6 ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามองค์กรกำหนดไว้ โดยต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จัดโครงสร้างให้ส่งเสริมต่อการทำงานของผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้อง การจัดโครงสร้างการบริหารงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายงาน และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

1.7 ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ ร่วมกันกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รวมถึงภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคต ที่จะบอกถึงความต้องการมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมและ บริบทขององค์กรนั้น ๆ ต้องสามารถปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายได้

2. การเป็นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยการปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในองค์กร ด้วยการสร้างกลยุทธ์ความร่วมมือ ด้วยวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน และชุมชน กัลยาณมิตร เพื่อแสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงาน ร่วมกัน แบบทีมรวมแรงรวมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้าง อำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำการพัฒนาครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในการเป็น การเป็นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย มีทิศทางร่วมกัน โดย มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน มีความมุ่งมั่นและเป้าหมายในการ ทำงานร่วมกัน เกิดเป็นพันธสัญญาในเชิงอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสำคัญ

2.2 ด้านทีมรวมแรงรวมใจ หมายถึง การรวมแรงรวมใจ ในการทำงานร่วมกัน มีการสร้างเป้าหมาย วิสัยทัศน์ คุณค่า และพันธกิจร่วมกัน ที่ต้องมีลักษณะมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน สร้างข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน และการ รับผิดชอบร่วมกัน จนเกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของ ผู้เรียน

2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา การนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละคน เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการ เรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของ ตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นบรรยากาศที่เปิดให้มีการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

2.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและอยู่ร่วมกัน ทำให้เป็นพื้นที่ให้ความสุข ปลอดภัย บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน อุทิศตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพโดยมีเจต คติเชิงต่อการศึกษาและต่อผู้เรียน

2.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ โดยหันมาใช้ วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน เป็นการส่งเสริมวิสัยทัศน์ เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง เน้นการทำงานเป็นที่ทีมงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อนำไปพัฒนาการเป็นชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อนำไป พัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
3. ทำให้ได้ข้อมูลในการไปกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นที่สำคัญและรายละเอียดในการนำเสนอต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
 - 2.2 ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ
 - 2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ
 - 2.5 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
 - 2.6 ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน
 - 2.7 ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 เอกสารและงานวิจัยในประเทศ
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่ มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561, หน้า 20) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารและครู ร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนใจแสวงหาความรู้ถ่ายทอดสร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจใหม่ ๆ โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างยั่งยืน

พิชิต ขำดี (2561, หน้า 21) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เป็นการรวมตัวของสมาชิกภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ค้นหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยังช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

สิริลักษณ์ นักดนตรี (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคลในโรงเรียนที่ร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าของโรงเรียน พร้อมเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อมรา จำรูญศิริ (อ้างอิงใน อรุณพร ทนทาน, 2563 หน้า 14) กล่าวว่า มีคำกล่าวที่แสดงถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งระบุในบทความทางวิชาการของ Wikipedia, the free encyclopedia ว่า “ถ้าโรงเรียนต้องการประสิทธิภาพมากขึ้นจำเป็นต้องหยุดการดำเนินงานในรูปแบบของอุตสาหกรรมแล้วสร้างสรรค์และนำรูปแบบใหม่มาใช้ เช่น ปรับองค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้เป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ในหลายเหตุผลคำ

ว่า “องค์การ” (Organization) “เกิดจากความเห็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ มีความเรียบง่าย และมีความสนใจร่วมกัน ส่วนคำว่า “ชุมชน” (Community) ให้ความสำคัญมากกว่าในด้านความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน ความท้าทาย ของนักการศึกษา คือ การสร้างชุมชนที่มีพันธสัญญาที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)” แม้จะฟังดูง่ายตาย แต่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติโดยละเอียด”

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้ประกาศนโยบายเกี่ยวกับให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู และการส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงานและการกำหนดเกณฑ์การประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สอดคล้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะส่งผลให้เกิดกิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนาครู โดยมุ่งให้เกิดการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า จะมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เป็นเรื่องในการส่งเสริมและการพัฒนาครู ให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ครูได้เสนอปัญหาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 (2561, หน้า 22) ได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะที่เป็นการรวมกันของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันพัฒนาและแบ่งปันทรัพยากรในการสนับสนุนการทำงานในงานเฉพาะด้านโดยความสมัครใจ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในชุมชน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ เป็นวิธีการของความร่วมมือระหว่างองค์กร สัมพันธภาพระหว่างองค์กรก็ขึ้นอยู่กับ การเจรจาในกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่อง มีการแบ่งปันสารสนเทศ การเข้าใจอย่างถ่องแท้และคำแนะนำ เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา อภิปรายสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น กล่าวถึงความสนใจ ความต้องการการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ การสำรวจแนวคิดและการลงมือกระทำตามเสียงส่วนใหญ่ นอกจากนั้นอาจมีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยและมีวัฒนธรรมการเรียนรู้และความตระหนักรู้ในตน ใคร่ครวญและการสร้างสรรค์

สรุปความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ว่า เป็นการพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นในเวลารวดเร็ว จึงจะต้องมีสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยเริ่มจากการพัฒนา

ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีการประยุกต์ให้มีการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่ โดย มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษาหรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ ได้นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ โดยมี รายละเอียดต่อไปนี้

ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 15) กล่าวว่า การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง ความเชื่อมโยง ทิศทางในการทำงานร่วมกัน เกิดการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดพันธสัญญาในเชิงอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสำคัญ

หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนเน้นที่ การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียน มีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับ ด้าน การเรียนการสอนและการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผลของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 17) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกี่ยวกับด้านการสอนของ ครูและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนและสถานศึกษามีคุณภาพ

จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558, หน้า 10) กล่าวว่า การปฏิบัติของผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกี่ยวกับด้านการสอนและการเรียนรู้ของ นักเรียนเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์ร่วม คือ การมองเห็นภาพเป้าหมาย มีทิศทางร่วมกัน โดยมีการ กำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน มีความมุ่งมั่นและเป้าหมายในการ ทำงานร่วมกัน เกิดเป็นพันธสัญญาในอุดมการณ์ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 15) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ การทำงาน ร่วมกันด้วยความสมัครใจ เป็นการเรียนรู้ประสบการณ์จากการการทำงานร่วมกันอย่าง

สร้างสรรค์ มีพันธกิจ มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เดียวกันบนพื้นฐานงานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในเพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุปที่มาร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การร่วมแรงร่วมใจ การทำงานด้วยกัน มีการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และเป้าหมายร่วมกัน ที่ต้องมีลักษณะมีช่วยกันคิด ช่วยกันสร้างข้อตกลง ช่วยกันกันวางแผน ช่วยกันกันการตัดสินใจ ช่วยกันกันการประเมิน และช่วยกันรับผิดชอบ จนเกิดเป็นการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะ ผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุน การปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติการตัดสินใจร่วมกัน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำหรือการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคล ที่แสดงออกมาในด้านการแนะนำและการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและตัดสินใจการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำของคณะครูเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน สนับสนุนครูผู้สอนในการเพิ่มประสบการณ์และทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูผู้สอนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การริเริ่มเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการทำงาน การสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้เรียน

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ

การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงสถานศึกษา สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558, หน้า 10) กล่าวว่า iva การปฏิบัติของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ได้ร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันมีการสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำหรือการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป ด้านภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละคน เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการที่หลากหลายในการสอน มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียนและรู้ความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและนักเรียนมีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอน

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561, หน้า 8) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ครูและทีมงานแสวงหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนการสอน ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับนักเรียน วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัยมีการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียนทราบความต้องการของนักเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

อำนาจ เหลื่อน้อย (2560, หน้า 10) กล่าวว่า เป็นการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักการสร้างระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ การจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดีและการแบ่งปันบทเรียนออนไลน์สู่การปฏิบัติ

จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558, หน้า 10) กล่าวว่า การปฏิบัติของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนยึดถือกระบวนการต่าง ๆ ในการร่วมกันวางแผน ค้นหา พูดคุย และ

แบ่งปันความรู้ทักษะ กลวิธี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อนำการเรียนรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานสอนและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เคารพแนวคิดซึ่งกันและกันนำมาซึ่งแนวทางการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพพร้อมต่อการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพิ่มพูนระหน้าที่ในการมุ่งพัฒนาผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่เปิดให้มีการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การอยู่ร่วมกัน โดยมีจุดเน้นการเป็นชุมชนแห่งความสุข ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระบนพื้นฐานความเคารพและมีความไว้วางใจ และต้องร่วมกันทำงานอย่างอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4

อำนาจ เหลื่อน้อย (2560, หน้า 10) กล่าวว่าไว้ว่า การประสานทั้งความรู้ประสบการณ์ คณะผู้บริหาร ครู และบุคลากร จะคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างจริงจังโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนความเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หลักการมีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีการมีวัฒนธรรมร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้และวัฒนธรรมความร่วมมือเพื่อเป้าหมายทางการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและอยู่ร่วมกัน ทำให้เป็นพื้นที่ให้มีความสุขปลอดภัย บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน อุทิศตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงต่อการศึกษาและต่อผู้เรียน

ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การมีรูปแบบการปกครองตนเองของชุมชน จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับครูผู้ปฏิบัติงานสอนให้น้อยลงลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนเน้นความคล่องตัวในวิธีการทำงาน

อำนาจ เหลื่อน้อย (2560, หน้า 10) กล่าวว่าไว้ว่า กำหนดเงื่อนไข คอยช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โครงสร้างสนับสนุนชุมชน จัดสภาพที่เอื้ออำนวย สิ่งแวดล้อมเชิงบวกและสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การก่อเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ โดยเปลี่ยนมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน เป็นการส่งเสริมวิสัยทัศน์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับครูให้น้อยลง โดยจะมุ่งเน้นการทำงานเป็นร่วมกันเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่ออยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและการเรียนรู้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สุนันทา สุขเอี่ยม (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ได้ศึกษาทั้งหมด 7 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร หมายถึง การมีสิ่งแวดล้อม ภายในสถานศึกษาที่สร้างความรู้สึกดีต่อสมาชิกมี จนเกิดจากความร่วมมือกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันสามารถทำงานเป็นทีมได้
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การมีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิก ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เกิดความผูกพันที่จะร่วมสร้างและร่วมพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองผ่านการทำงาน
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้บรรลุผลสำเร็จทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจน ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนิน เพื่อใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน
4. ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ หมายถึง คณะผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาสถานศึกษา
5. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การที่โรงเรียนได้การจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การจัดให้มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัดโครงสร้างของงานให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลการจัดระบบการให้ความดีความชอบ
6. ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจการให้เกียรติยอมรับการส่งเสริมความก้าวหน้าโอกาสในการพัฒนาตนเองการให้ความเป็นอิสระการกล่าวคำ

ยกย่องชมเชย การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

7. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรโดยให้ครูให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนเองในการดำเนินงานให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ

อรุณพร ทนทาน (2563) ได้ศึกษารายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 9 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามชี้้นำ ผลักดันหรือใช้อิทธิพลของตนเพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจและกระตือรือร้น ทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย

2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กร

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในขององค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สถานที่ สภาพแวดล้อม ระบบงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นที่มิได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กรและถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อและค่านิยมขององค์กร แต่ละองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเอง และแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการดำเนินงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดสำนักงานองค์กร

5. ปัจจัยด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพลักษณ์ขององค์กร ในอนาคต ที่บ่งบอกความต้องการมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวมีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สอดคล้อง กับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กรนั้น ๆ ที่สามารถปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จได้

6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งภายในและ ภายนอกของแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการทำงานอย่างเต็มที่ ที่ทำงาน ด้วยความสมัครใจ ความกระตือรือร้น จงงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์อย่างเป็น ระบบทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรโดย ใช้ศาสตร์และศิลป์ เป็นกระบวนการทำงาน โดยร่วมกันดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กร

9. ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มปฏิสัมพันธ์กันในการ ทำงาน ซึ่งอาศัยความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ในการทำงาน การแก้ปัญหา การปรับปรุงแก้ไขอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จำนวน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการสร้างองค์กร หมายถึง รูปแบบทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรกำหนดไว้ โดยรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของคนในองค์กร การปฏิบัติงาน รูปแบบการติดต่อสื่อสาร การรายงานและ ควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆในองค์กร

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ทัศนคติ พฤติกรรมและความ คาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นรูปแบบของความผูกพัน ค่านิยม ความเชื่อขององค์กร ซึ่งองค์กรทุกองค์กรจะมีการสร้าง และพัฒนาวัฒนธรรมของตนเอง และแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำงาน การประพฤติ ตน การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โครงสร้างองค์กร การออกแบบและการจัดการ รูปแบบสำนักงานองค์กร

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร หมายถึง ลักษณะบรรยากาศภายในของแต่ละ องค์กร ที่ทำให้แตกต่างจากองค์กรอื่น ส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

สภาพแวดล้อมในระบบงาน และสถานที่การทำงาน หรือรับรู้สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ที่มีการผสมผสานของบรรทัดฐาน คุณค่าขององค์กร ความคาดหวังนโยบายและแนวทางของการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันสามารถทำงานเป็นทีมได้ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ฝ่ายบริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยสมาชิกให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงที่ดี ในการพัฒนาสมาชิกในองค์กรและวิชาชีพ

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สพป. มุกดาหาร จำนวน 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านระบบการทำงานและโครงสร้าง หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมาย ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ประกอบด้วย การร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายภารกิจ การออกระเบียบข้อบังคับการทำงาน และการประสานงานภายในโรงเรียนที่มีรูปแบบการสื่อสารอย่างชัดเจน

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความรักผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า นำนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้การสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมให้ครูเกิดการเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์การมีประสบการณ์ร่วมกัน และความเป็นเอกภาพในองค์กร

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นให้คณะครูมาร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ครูมีร่วมกัน ผู้บริหารร่วมกับคณะครูพัฒนาเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานและความคาดหวังที่สูง มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งองค์กรภาครัฐและ

เอกชน เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลความก้าวหน้าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและความก้าวหน้าของผู้เรียนให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ และกระบวนการที่ผู้บริหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ การส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้นและการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน

5. ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงานและความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ พฤติกรรมของผู้บริหารในการ แนะนำ การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

วาสนา ทองทวียังยศ (2560) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์การที่ทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่การรับรู้ หรือรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันสามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์การ องค์การทุกองค์การจะสร้างและ พัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์การ การออกแบบและจัดสำนักงานองค์การ

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กร

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน และงานด้านวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

ศรสุวรรณค์ เพชรมี (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก จำนวน 5 ปัจจัย ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา คือ ลักษณะของโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิด และคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการในงาน ไม่ยึดหยุ่นและคล่องตัวได้สอนพร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา

2. การมองเห็นการปรับปรุงพัฒนางาน หมายถึง กิจกรรมที่มีหน้าที่เพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นให้เป็นศูนย์ ตายการใช้เครื่องมือหรือแนวทาง ปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ไปทำการวิเคราะห์หาทางแก้ไขและป้องกันการกลับมาของปัญหา เรามีการสนับสนุน การเรียนรู้และความเป็นผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญในงาน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอาชีพได้หาหรือเกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นและร่วมกันแก้ไข โดยคำนึงและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนที่ถูกรับรู้ในหมู่บุคลากร รวมไปถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ใช้เป็นช่องทางสำหรับการคลีกเริ่มการปรับปรุงพัฒนางาน

3. พลวัตด้านบุคคลและสังคม หมายถึง พลวัตด้านบุคคลและสังคมที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือวัฒนธรรมของความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกันในเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ของกันและกันในบุคลากรและผู้บริหาร

ด้วยการสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกันในรูปแบบต่างๆ ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิกซึ่งเป็นองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

4. อิทธิพลของบริบท หมายถึง อิทธิพลทางสภาพแวดล้อม ทางสังคมโดยรอบซึ่งประกอบด้วยของช่างและองค์กรทางสังคม สภาพความเป็นอยู่ของคนในสังคม การรวมกลุ่มของคนในสังคม การจัดการศึกษา การสาธารณสุข อนามัยและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ในสังคมหรือมดเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบายและแผนการศึกษา รวมไปถึงการนำนโยบายและแผนการศึกษาไปสู่การปฏิบัติและการประเมินนโยบายและแผนการศึกษาในทุกๆระดับ

5. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นยอมรับและหันตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี จำนวน 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกโดยใช้วิธีการเพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามของครูผู้สอนให้สูงขึ้น โดยมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่บ่งชี้ คือ ผู้บริหารมีการสร้างสื่อความคาดหวังที่สูงต่อการปฏิบัติงานของครู มีอิทธิพลต่อครู โดยการทำให้โคผู้สอนเกิดการยอมรับ ไว้วางใจและเชื่อมั่นต่อการทำงานร่วมกับผู้บริหาร มุ่งพัฒนาศักยภาพของครู กระตุ้นให้ครูมีความตระหนักต่อเป้าหมายในการทำงาน และมองเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตน

2. ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะหรือสดีกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อครูผู้สอนในโรงเรียนเป็นการตอบสนองการทำงานร่วมกันและพัฒนาจากประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งเหล่านี้จะเป็นบรรยากาศในการทำงานสามารถถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่

3. ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง คนลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ความเชื่อใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับต่อคณะครู การตัดสินใจอำนวยความสะดวกให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุสำเร็จ การมีนโยบายในการพัฒนาครูและส่งเสริมความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน การกระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูมีการริเริ่ม สร้างสรรค์ การให้การสนับสนุน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งของคณะครู การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ไซโคปฏิบัติ ด้วยความเป็นอิสระ กล่าวค้ายกย่องชมเชย แก่โคที่มีผลงานดีเด่น

4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้ตรวจฯกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนด้วยอาศัยความสัมพันธ์และมีการพึ่งพาอาศัยกันเพื่อปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน

5. ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน หมายถึง หุ่นลักษณะหรือพฤติกรรมของ ผู้บริหารที่ใช้กระบวนการจัดส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเป็นทางการ ซึ่งจะช่วยให้การบังคับ บัญชาและควบคุมการดำเนินงานโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการ ประสานงานและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

6. ปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียน หมายถึง คำหวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหาร ปฏิบัติภารกิจอย่างมีระบบในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ศึกษาแนวคิดมาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสังเคราะห์แล้ว นำมาแจกแจงความถี่ที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ



ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	ปัจจัย	วิโรจน์ สารรัตน์ (2554)	วาสนา ทองทวีชัย (2560)	ปารเมษฐ์ พรรณงาม (2560)	เสาวนิต ฉัตรวิไล (2561)	เอกภพ อยู่ภักดี (2560)	พิชิต ชำดี (2561)	อัจฉรา เตือนพิเศษ (2561)	ศิระศักดิ์ เหมบุรุษ (2561)	หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562)	อรุณพร ทนทาน (2563)	ความถี่
1	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	/	/	/	/	/				/	/	7*
2	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	/	/	/	/	/				/	/	7*
3	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	/	/	/	/	/				/	/	7*
4	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	/	/	/	/	/	/	/	/	/		8*
5	ปัจจัยด้านการจูงใจ			/	/	/		/			/	5*
6	ปัจจัยค่านิยมและวิสัยทัศน์	/		/		/	/		/		/	6*
7	ปัจจัยการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ				/				/			2
8	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม				/		/	/	/		/	5*
9	ปัจจัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ			/				/				2
10	ปัจจัยด้านการสนับสนุน						/		/			3
11	ปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล						/					2
12	ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์							/			/	2
13	ปัจจัยด้านการดำเนินการบริหารจัดการ	/				/		/			/	4

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยค่านิยมและวิสัยทัศน์ และปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาทั้งหมด 7 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านการจูงใจ 2) ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 5) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม 6) ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน 7) ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

เอกพล อยู่ภักดี (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่

ด้วยความเต็มใจ การใช้หลักการและเหตุผลในการบริหารจัดการความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานกับบุคลากรและหน่วยงานภายนอกและการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกในการจัดการศึกษา

Kaiser (1984 อ้างอิงใน เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล, 2561 หน้า 44) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถสอนงานสอนทักษะและ เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมพร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ

Alig-Mielcarek and Hoy (2005 อ้างอิงใน เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล, 2560 หน้า 58) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “A Model of School Success : Instructional Leadership, Academic Press, and Student Achievement” โดยสังเคราะห์ตัวแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hellinger and Murphy (1990), Murphy (1999) and Weber (1996) ได้ข้อสรุปว่า ตัวแบบดังกล่าวมีความ สอดคล้องและคล้ายคลึงกัน 3 ประการ กล่าวคือ การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้นและการกำกับติดตาม และ จัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและการสอน สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ที่ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 ด้าน คือ 1) ส่งเสริม พัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย นั้น 3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีผลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขององค์กร โดยผู้ร่วมงานต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องเป็นคนกระตุนให้ผู้ร่วมงานมีความ ตระหนักต่อลักษณะบรรยากาศภายในขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป้าหมาย มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเอง

ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 43) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ลักษณะ ภายในขององค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลใน องค์กร สถานที่ สภาพแวดล้อม ระบบงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศใน

สถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

วีริชดา ทานิล (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายบรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูในโรงเรียนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ทั้งกายภาพและที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียน มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกพล อยู่ภักดี (2559, หน้า 42) ได้สรุปความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่แสดงถึงการส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการแสดงออกของบุคลากรในทางสร้างสรรค์

จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558, หน้า 37) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร จะบ่งบอกถึงความคาดหวัง และมีผลต่อคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานและองค์กรนั้น ๆ ซึ่งองค์กรที่มีบรรยากาศแตกต่างกัน ก็จะสะท้อนถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ ด้วย

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ หมายถึง ลักษณะบรรยากาศภายในขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ระบบการทำงาน และสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีการสร้างบรรทัดฐาน คุณค่าขององค์กร นโยบาย และแนวทางของการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีทำงานร่วมกันสามารถทำงานเป็นทีมได้ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561 หน้า 54) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรความผูกพัน และทัศนคติที่ต่อการทำงาน มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ และความเป็นเอกภาพในองค์กร

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร แม้ถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้

เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เตือนความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดสำนักงานองค์กร

เอกพล อยู่ภักดี (2559, หน้า 42) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่แสดงถึงการส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการแสดงออกของบุคลากรในทางสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ทักษะคติ พฤติกรรมและความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมการประพฤติปฏิบัติ ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อและค่านิยมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งองค์กรทุกองค์กรจะมีการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำงาน การประพฤติตน การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดการรูปแบบสำนักงานองค์กร

ปัจจัยด้านการจูงใจ

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 52) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในการทำงานอย่างเต็มที่ ที่ทำงานด้วยความสมัครใจ ความกระตือรือร้น จินตนาการขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561 หน้า 57) ได้กล่าวว่าการจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นให้เกิดการอุทิศตนมีความกระตือรือร้นมีความผูกพันในการปฏิบัติงานและความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล

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

สปีทเซอร์ (2008 อ้างอิงใน จักรพันธ์ รัตนเพชร, 2558 หน้า 57) กล่าวว่า มนุษย์ถ้าจะทำงานให้ดีจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานและควรจัดให้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีปัจจัยความต้องการ 8 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยการมีส่วนร่วม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตมีความสุขและความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้น
 2. ปัจจัยความต้องการเป็นเจ้าของ การที่เราจะเป็นเจ้าของหรือเป็นหัวหน้าในเรื่องการรับผิดชอบงานหนึ่งงานใด ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกว่ามีความสำคัญซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และรู้สึกว่างานนั้น ๆ เป็นของเขาเอง เขาจึงต้องทำให้ดีที่สุด
 3. ปัจจัยด้านความต้องการด้านกำลังและอำนาจ ความต้องการในด้านกำลังและอำนาจที่มีอยู่ในตัวคุณ บุคคลส่วนใหญ่จะคิดว่าทำไมต้องอนุญาตในการกระทำหรือตัดสินใจในทุก ๆ อย่าง เพราะฉะนั้นการกระจายอำนาจในองค์กร การรับฟังและเชื่อใจเป็นสิ่งสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก
 4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นกลุ่มและการอยู่ร่วมกันในสังคม ทีมงานที่ดีและสิ่งแวดล้อมที่ดีมีส่วนช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานได้ เพราะเกิดความสุขในการทำงาน
 5. ปัจจัยด้านความต้องการในเรื่องความท้าทายในงาน ความต้องการในเรื่องความท้าทาย เป็นองค์ประกอบที่มีมากที่สุดในตัวมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนแสวงหาความท้าทายในชีวิต
 6. ปัจจัยด้านความต้องการในด้านความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นปัจจัยหลัก ผู้สร้างแรงจูงใจในการทำงานทุก ๆ ด้านและยังเป็นสิ่งที่ตามธรรมชาติและมนุษย์ต้องการทุกคน
 7. ปัจจัยด้านการยอมรับในสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการในการยอมรับในสังคมและเกียรติยศชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มนุษย์ทุกคนแสวงหาเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับในสังคม แล้วเสียงตอบรับในทางบวกเสมอสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในทุก ๆ ด้าน
 8. ปัจจัยด้านความต้องการและการแสวงหาความหมายของชีวิตและเหตุผลของการมีชีวิต บุคคลย่อมมีจุดมุ่งหมายในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละภารกิจและหน้าที่ที่ต้องทำ จะต้องมีความมุ่งหมายในตัวเองและเพื่อที่จะทำให้ไปถึงจุดมุ่งหมายในตัวเอง มนุษย์จึงต้องมีการกระตุ้นแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อเหตุผลของแต่ละคน
- ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้ความเชื่อถือ ให้การยอมรับต่อผู้ร่วมงาน ที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงานและความพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 52) การทำงานร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มปฏิสัมพันธ์กันในการทำงาน โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงานการแก้ปัญหา และปรับปรุงแก้ไขอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Greeberg and Baron (1995 อ้างอิงใน มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต, 2553, หน้า 17) ในการทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากความเข้าใจถึงหลักที่สำคัญ ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ

1. สมาชิกและผู้นำทีมงานจะต้องวางแผนการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
2. มีการจัดโครงสร้างของทีมงาน โดยพิจารณาโครงสร้างหลักขององค์การ ผสมผสานกับโครงสร้างทีมงานที่พึงประสงค์
3. ผู้นำทีมทำหน้าที่เสมือนเป็นผู้นำองค์การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกด้วยกัน
4. มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม
5. ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และมีการเสริมแรง (Reinforcement) ให้สมาชิกอยากทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 255) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานได้โดยง่าย อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสงบสุข ซึ่งตามในความหมายของมนุษยสัมพันธ์นั้น เป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์ไม่อาจอยู่คนเดียวและไม่อาจทำงานคนเดียวได้ต้องมีปฏิสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ด้วย จึงจำเป็นต้องเข้ากลุ่มและทำงานเป็นทีม ไม่เพียงแต่มนุษย์แต่ละคนเท่านั้น ครอบครัวและหน่วยสังคมที่เล็กที่สุด ก็เข้ากลุ่มกับเพื่อนบ้าน การปฏิสัมพันธ์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นกลุ่ม เป็นชมรม เป็นหมู่บ้าน มีคณะกรรมการหมู่บ้าน และการทำงานร่วมกัน เพื่อบริหารและอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในหมู่บ้านนั้น เช่นเดียวกันบริษัทธุรกิจหลายประเภทที่มีการรวมตัวกันเข้าเป็นชมรมหรือสมาคมเพื่อดำเนินการทางธุรกิจและช่วยเหลือ ป้องกัน คู่ครองสมาชิก ตลอดจนสังคมระดับประเทศ

Hues and Norris (2010 อ้างอิงใน จักรพันธ์ รัตนเพชร, 2558 หน้า 59) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน หรือ หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หรือ หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หรือ หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน

และหมายถึงกลุ่มที่บุคคลไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์และงานดังกล่าวไม่สามารถสำเร็จได้เพียงคนเดียว

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์ให้การปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน ด้านความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน

ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 37) โครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสารรายงานและควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กร

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561, หน้า 50) ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการทำงาน หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมาย ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ประกอบด้วย การร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบ การมอบหมายภารกิจ การออกระเบียบ ข้อบังคับการทำงานและการประสานงานภายในโรงเรียน

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 18) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึงกรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กร

เอกพล อยู่ภักดี (2559, หน้า 44) ได้สรุปความหมายของโครงสร้างองค์การ คือ การที่ผู้บริหารได้ร่วมกันกำหนดโครงสร้างของโรงเรียน กำหนดภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการกำหนดสายบังคับบัญชา ชี้แจงนโยบายมีการออกระเบียบข้อบังคับและการติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานภายในโรงเรียน ระบบขององค์การ หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีรูปแบบและขั้นตอนที่ไม่ตายตัว มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

Kaiser (2000, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการรายงานการกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชาช่วงการบังคับบัญชาการกระจายอำนาจและการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการ

เรียนรู้และประสิทธิผลขององค์การระบบองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามองค์การกำหนดไว้ โดยต้องมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จัดโครงสร้างให้ส่งเสริมต่อการทำงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การจัดโครงสร้างการบริหารงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์

อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 51) ได้กล่าวว่าพันธกิจและวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคต ที่บ่งบอกความต้องการมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จได้

พิชิต ขำดี (2561, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การที่ให้ความสำคัญของสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยร่วมการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

Hord (1997 อ้างอิงใน ศรสุวรรณค์ เพชรมี, 2558 หน้า 32) ได้กล่าวว่า หลักสำคัญคือ กระบวนการพัฒนา และการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผ่านระบบค่านิยมและความเชื่อในโรงเรียนศูนย์กลางอยู่ที่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความเชื่อที่มีร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพควรให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยม ที่มุ่งเน้นการทำให้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้เกิดขึ้นจริงและแนะนำว่าครูทุกคนในโรงเรียนต้องประสานความร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน เพื่อเติมเต็มวิสัยทัศน์ทางวิชาชีพของแต่ละคนและการมีความรับผิดชอบกันควรได้รับการปลูกฝังในค่านิยมของทุกโรงเรียนอย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูและผู้บริหารให้มีความเชื่อวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันนั้นทุกคนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติของตนเองทั้งวิชาการคิดและการปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมกันกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รวมถึงภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตที่จะบอกถึงความต้องการมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กรนั้น ๆ ต้องสามารถปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายได้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยในประเทศ

ไพพกา ผิวดำ (2564) ได้ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการร่วมกันแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งด้านความรู้ นวัตกรรม และเทคนิควิธี การจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เกิดเป็นชุมชนกันแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถของครู

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 พบว่า ด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุน

สุนันทา สุขเยี่ยม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรุณพร ทนทาน (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า ประกอบด้วย 9 ปัจจัย 1) ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านการดำเนินการบริหารจัดการ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 7) ปัจจัยด้านการจูงใจ 8) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 9) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

สิราภรณ์ พูลสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ

เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่าประกอบด้วย 4 ปัจจัย 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วีระพงศ์ ตะโกนอก (2561) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) การทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) การสนับสนุนด้านโครงสร้างและทรัพยากร

นนทียา สายแสงจันทร์ (2561) ได้ศึกษาการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บ้านที่มีความสำคัญอันดับ 1 คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

วิรัชดา ทานิล (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับของปัจจัยที่ศึกษาอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ศึกษาทุกประการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อยละ 78.30

พิชิต ขำดี (2561) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561) ศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้แก่ การตั้งใจ บรรยากาศในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ

เอกพล อยู่ภักดี (2560) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยทางการบริหาร ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทุกด้าน

วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 4 ปัจจัยดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการ

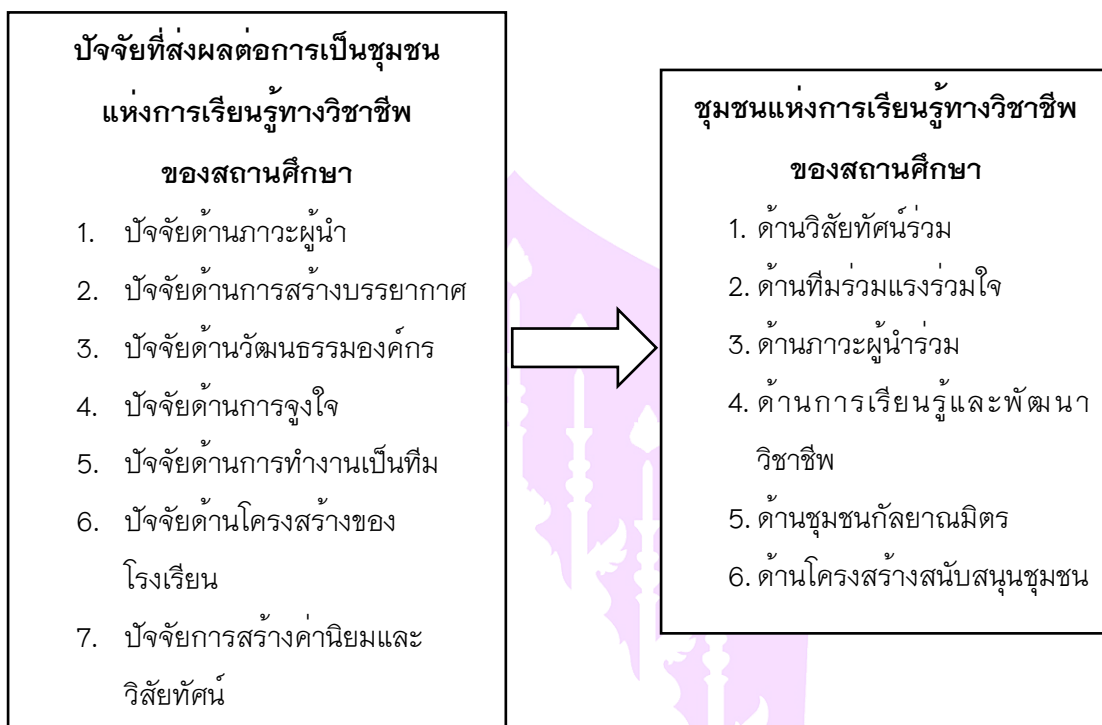
จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี พบว่า จากการศึกษาค้นคุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้กรอบแนวคิดของ ฮอร์ด ส่วนประกอบด้วย 5 มิติ คือ 1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 83 โรงเรียน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 78 คน และครูจำนวน 646 คน รวมทั้งสิ้น 724 คน

ตาราง 2 แสดงกลุ่มประชากร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	80	83
ขนาดกลาง	22	308	330
ขนาดเล็ก	53	258	311
รวมทั้งสิ้น	78	646	724

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2543) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 27 คน และครูจำนวน 227 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ขนาดโรงเรียน	ประชากร ผู้บริหาร (คน)	ประชากร ครูผู้สอน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน (คน)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	80	1	29
ขนาดกลาง	22	308	8	108
ขนาดเล็ก	53	258	18	90
รวม	78	646	27	227

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ 5) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม 6) ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน 7) ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) และบุญชุม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามาก

3 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert) และบุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 121) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามาก

3 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อจัดทำเป็นโครงร่างการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อสร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพ และพัฒนาเครื่องมือโดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมข้อคำถาม ความเหมาะสม และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 จากนั้นนำไปปรับปรุงตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.6–1.00
4. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค โดยมีค่าความเชื่อมั่นในด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 ในด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งหมดเท่ากับ 0.99
5. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาขั้นตอน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกขอออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างพร้อมทั้งกำหนดเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาชั้นตอน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกรายชื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนดเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ 5) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม 6) ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน 7) ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบเกณฑ์และแปลความหมายแต่ละระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)
 - ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา 5) ด้านการสร้างชุมชนกัลยาณมิตร 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบเกณฑ์และแปลความหมายแต่ละระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) แล้วแปลความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, หน้า 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

5. วิเคราะห์สร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อดูตัวพยากรณ์ใดที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญแล้วนำตัวแปรนั้นไปสร้างสมการพยากรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรง (Reliability Coefficients) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

Σs_i^2 คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (Frequency)

2. ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ค่าความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

3. ค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\Sigma x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

Σx แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Ferguson, 1981:113)

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y

Σx แทน ผลรวมของคะแนนชุด x

Σy แทน ผลรวมของคะแนนชุด y

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

Σy^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

Σxy แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด x กับ y

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ค่าผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบท
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R^2_{adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE.B	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัว พยากรณ์
S.E.est.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance inflation factor)
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ
X	แทน	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1		
X_1	แทน	ด้านภาวะผู้นำ
X_2	แทน	ด้านการสร้างบรรยากาศ
X_3	แทน	ด้านวัฒนธรรมองค์กร
X_4	แทน	ด้านการจูงใจ
X_5	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม
X_6	แทน	ด้านโครงสร้างของโรงเรียน
X_7	แทน	ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์
Y	แทน	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1		
Y_1	แทน	ระดับความสำเร็จด้านวิสัยทัศน์รวม
Y_2	แทน	ระดับความสำเร็จด้านทีมรวมแรงรวมใจ
Y_3	แทน	ระดับความสำเร็จด้านภาวะผู้นำรวม
Y_4	แทน	ระดับความสำเร็จด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
Y_5	แทน	ระดับความสำเร็จด้านชุมชนกัลยาณมิตร
Y_6	แทน	ระดับความสำเร็จด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน
\hat{Y}	แทน	สมการพยากรณ์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในรูป คะแนนดิบ

๕ แทน สมการพยากรณ์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในรูป
คะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน(คน)	ค่าร้อยละ
1. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
1.1 ผู้บริหาร	27	9.80
1.2 ครูผู้สอน	227	90.20
รวม	254	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 ขนาดเล็ก	108	42.50
2.2 ขนาดกลาง	116	45.70
2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ	30	11.80
รวม	254	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 และผู้บริหาร จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมาโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	n = 254		ระดับปัจจัย
	\bar{X}	S.D.	
1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.07	0.56	มาก
2 ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ	4.02	0.59	มาก
3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.09	0.52	มาก
4 ปัจจัยด้านการจูงใจ	4.03	0.60	มาก
5 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	4.02	0.59	มาก
6 ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน	4.10	0.55	มาก
7 ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์	4.10	0.56	มาก
รวม	4.06	0.50	มาก

จากตาราง 5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.55) และปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.56), ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.52), ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.56), ปัจจัยด้านการจูงใจ (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.60), ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.59) และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.59)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	n = 254		ระดับปัจจัย
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารมีกระบวนการที่ส่งผลให้ ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ดำเนินการตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรได้	4.07	0.61	มาก
2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนความพยายาม ของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร	4.03	0.69	มาก
3 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันในการดำเนินการตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.08	0.75	มาก
4 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	4.08	0.68	มาก
5 ผู้บริหารเป็นคนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมี ความตระหนักต่อเป้าหมาย	4.08	0.75	มาก
6 ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตนเอง	4.09	0.70	มาก
รวม	4.07	0.56	มาก

จากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเอง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันในการดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และผู้บริหารเป็นคนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความตระหนักต่อเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.75) และผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุน

ความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.69)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ

ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ	n = 254		ระดับปัจจัย
	\bar{x}	S.D.	
1 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศภายในขององค์กร ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน	4.00	0.67	มาก
2 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศภายในขององค์กร ที่ส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ระบบการทำงาน และสถานที่ทำงาน	3.93	0.72	มาก
3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีการสร้างบรรทัดฐาน คุณค่าขององค์กร นโยบาย และแนวทาง	3.99	0.77	มาก
4 ผู้บริหารมีการสนับสนุนการทำงานในองค์กร	4.13	0.70	มาก
5 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันและทำงานเป็นทีมได้	4.02	0.77	มาก
6 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสิทธิภาพ	4.05	0.70	มาก
รวม	4.02	0.59	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการทำงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศภายในขององค์กร ที่ส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ระบบการทำงานและสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.72)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	n = 254		ระดับปัจจัย
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยม ทักษะ ทักษะ และความสามารถร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	4.03	0.60	มาก
2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรม การประพฤติปฏิบัติในองค์กร	4.11	0.65	มาก
3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อและค่านิยมของสมาชิกในองค์กร	4.06	0.73	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร	4.14	0.64	มาก
5 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำงาน การประพฤติตน การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดการรูปแบบสำนักงานองค์กร	4.12	0.67	มาก
รวม	4.09	0.52	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.52) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนา วัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแสดง ถึงวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำงาน การประพฤติตน การปฏิบัติงานของสมาชิก ในองค์กร โครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดการรูปแบบสำนักงานองค์กร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่านิยม ทัศนคติ พฤติกรรมและความคาดหวัง ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.60)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านการจูงใจ

ปัจจัยด้านการจูงใจ	n = 254		ระดับปัจจัย
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความ น่าเชื่อถือ และให้การยอมรับต่อ ผู้ร่วมงาน	3.98	0.71	มาก
2 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดความ กระตือรือร้นในการทำงาน	4.02	0.70	มาก
3 ผู้บริหารสร้างความผูกพัน ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	4.06	0.74	มาก
4 ผู้บริหารมีความพยายามในการเรียนรู้ และปฏิบัติงาน จนบรรลุตามเป้าหมาย ขององค์กรที่วางไว้	4.04	0.68	มาก
รวม	4.03	0.60	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสร้างความผูกพัน ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในองค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ และให้การยอมรับต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.71)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	n = 254		ระดับปัจจัย
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์ให้การปฏิบัติงาน	3.98	0.69	มาก
2 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.05	0.70	มาก
3 ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน	4.04	0.64	มาก
รวม	4.02	0.59	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.59) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์ให้การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน

ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน	n = 254		ระดับปัจจัย
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามองค์กรกำหนดไว้	4.13	0.59	มาก
2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.02	0.70	มาก
3 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมต่อการทำงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.09	0.70	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์กร	4.12	0.71	มาก
5 ผู้บริหารส่งเสริมการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.12	0.71	มาก
รวม	4.10	0.55	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามองค์กรกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์กรและผู้บริหารส่งเสริมการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.70)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านการสร้างค่านิยม และวิสัยทัศน์

ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์	n = 254		ระดับปัจจัย
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมกัน กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.04	0.64	มาก
2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการร่วมกัน กำหนดภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคต	4.08	0.71	มาก
3 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความทำงานที่มีความ ชัดเจนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมและ บริบทขององค์กร	4.13	0.69	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานให้ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	4.15	0.61	มาก
รวม	4.10	0.56	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.61) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ มีการทำงานที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมกันกำหนดค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.64)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 1

ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	n = 254		ระดับ PLC
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านวิสัยทัศน์รวม	4.12	0.55	มาก
2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	4.13	0.55	มาก
3 ด้านภาวะผู้นำรวม	4.07	0.58	มาก
4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.08	0.58	มาก
5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.15	0.56	มาก
6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.10	0.53	มาก
รวม	4.11	0.51	มาก

จากตารางที่ 13 ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
ดังนี้ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.56), ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.13$,
S.D. = 0.55), ด้านวิสัยทัศน์รวม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55), ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน
($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.53), ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.58)
และด้านภาวะผู้นำรวม ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.58)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	n = 254		ระดับPLC
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมการมองเห็นภาพเป้าหมาย ที่มีทิศทางร่วมกัน	4.11	0.62	มาก
2 ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ร่วมกัน ในการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน	4.06	0.74	มาก
3 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกัน จนเกิดเป็นพันธสัญญาในเชิงอุดมการณ์ร่วมกัน	4.12	0.69	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.18	0.63	มาก
รวม	4.12	0.55	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้อทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยาเขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกัน จนเกิดเป็นพันธสัญญาในเชิงอุดมการณ์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน ในการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านที่มร่วมแรงร่วมใจ

ด้านที่มร่วมแรงร่วมใจ	n = 254		ระดับPLC
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการมร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงานมร่วมกัน	4.10	0.62	มาก
2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจมร่วมกัน	4.13	0.70	มาก
3 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคิด การวางแผน การสร้างข้อตกลง การตัดสินใจ การ ประเมินและการรับผิดชอบมร่วมกัน	4.16	0.72	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานมร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์	4.08	0.71	มาก
5 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานมร่วมกัน จนบรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.17	0.66	มาก
รวม	4.13	0.55	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่มร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานมร่วมกันจนบรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคิด การวางแผน การสร้างข้อตกลง การตัดสินใจ การประเมินและการรับผิดชอบมร่วมกัน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานมร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านภาวะผู้นำรวม

ด้านภาวะผู้นำรวม	n = 254		ระดับPLC
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานรวมกัน และสนับสนุนการปฏิบัติงานรวมกันในองค์กร	4.05	0.65	มาก
2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล	4.04	0.73	มาก
3 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนแต่ละบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและด้านชีวิต	4.10	0.74	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น	4.08	0.70	มาก
5 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำรวมในองค์กร จนเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.08	0.74	มาก
รวม	4.07	0.58	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านภาวะผู้นำรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนแต่ละบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและด้านชีวิต ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนแต่ละบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและด้านชีวิต ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.73)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านการเรียนรู้และพัฒนา
วิชาชีพ

ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	n = 254		ระดับPLC
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างมีความสุข	4.04	0.68	มาก
2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ทำให้ ครูเกิดการเรียนรู้ของตนเอง	4.04	0.71	มาก
3 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง	4.13	0.71	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุน วิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ	4.11	0.64	มาก
รวม	4.08	0.58	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต 1 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.58)
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
ตนเอง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนวิชาชีพอย่าง
ต่อเนื่องเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้
มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารส่งเสริมให้
มีบรรยากาศที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ของตนเอง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.71)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	n = 254		ระดับPLC
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข	4.08	0.62	มาก
2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและปลอดภัย	4.15	0.73	มาก
3 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข	4.12	0.67	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและต่อผู้เรียน	4.23	0.62	มาก
รวม	4.15	0.56	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและต่อผู้เรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.62)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	n = 254		ระดับPLC
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.06	0.61	มาก
2 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการและส่งเสริมให้มีการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	4.06	0.68	มาก
3 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมวิสัยทัศน์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร	4.13	0.68	มาก
4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นที่มงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	4.15	0.62	มาก
รวม	4.10	0.53	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.53) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นที่มงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมวิสัยทัศน์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการและส่งเสริมให้มีการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.68)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 20 แสดงสรุปค่าประสิทธิ์สหความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (X)	ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (Y)
1. ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	.804**
2. ด้านการสร้างบรรยากาศ (X ₂)	.786**
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₃)	.818**
4. ด้านการจูงใจ (X ₄)	.799**
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₅)	.809**
6. ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X ₆)	.900**
7. ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X ₇)	.821**

หมายเหตุ: **P < .01

จากตาราง 20 พบว่า ค่าประสิทธิ์สหความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (X₁), ด้านการสร้างบรรยากาศ (X₂), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₃), ด้านการจูงใจ (X₄), ด้านการทำงานเป็นทีม (X₅), ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X₆), ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X₇) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปัจจัยที่	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
พยากรณ์การ เป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ของ สถานศึกษา (X)								
X ₁	1							
X ₂	.854**	1						
X ₃	.717**	.744**	1					
X ₄	.774**	.837**	.660**	1				
X ₅	.766**	.803**	.698**	.806**	1			
X ₆	.773**	.753**	.823**	.757**	.738**	1		
X ₇	.671**	.624**	.769**	.631**	.661**	.817**	1	
y	.804**	.786**	.818**	.799**	.809**	.900**	.821**	1

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.786–0.900 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_6y} = 0.900$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ($r_{x_7y} = 0.821$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x_3y} = 0.818$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($r_{x_5y} = 0.809$) ด้านภาวะผู้นำ ($r_{x_4y} = 0.804$) ด้านการจูงใจ ($r_{x_4y} = 0.799$) และด้านการสร้างบรรยากาศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) น้อยที่สุด ($r_{x_2y} = 0.786$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X ₆)	.184	5.427
ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X ₇)	.291	3.433
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₅)	.267	3.744
ด้านการจูงใจ (X ₄)	.226	4.429
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₃)	.252	3.975
ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	.223	4.477
ด้านการสร้างบรรยากาศ (X ₂)	.165	6.073

จากตาราง 22 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X₆) ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X₇) และด้านการทำงานเป็นทีม (X₅) ผลการวิเคราะห์แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีปัญหาเรื่องภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากปัจจัยด้านต่าง ๆ

	SS	df	MS	F	P
สมการถดถอย	58.597	7	8.371	263.170**	.00
ความคลาดเคลื่อน	7.825	246	.032		
รวม	66.422	253			

หมายเหตุ: **P< .01

จากตาราง 23 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X ₆)	.348	.377	.047	7.413**	.000
ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X ₇)	.171	.186	.037	4.661**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₅)	.146	.169	.036	4.068**	.000
ด้านการจูงใจ (X ₄)	.105	.123	.036	2.921**	.004
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₃)	.098	.099	.041	2.381**	.018
ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	.084	.092	.037	2.270**	.024
ค่าคงที่	.221		.095	2.339**	.020
R = .939		R ² = .882	R ² _{adj} = .879	S.E.est. = .178	

หมายเหตุ: **P < .05

จากตาราง 24 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเท่ากับ .939 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .178 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X₆) ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X₇) ด้านการทำงานเป็นทีม (X₅) ด้านการจูงใจ (X₄) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₃) และด้านภาวะผู้นำ (X₁) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .221 + .348(X_6) + .171(X_7) + .146(X_5) + .105(X_4) + .098(X_3) + .084(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .377(Z_6) + .186(Z_7) + .169(Z_5) + .123(Z_4) + .099(Z_3) + .092(Z_1)$$

เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน (X_6) ($\beta = .377$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X_7) ($\beta = .186$) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ($\beta = .169$) ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_4) ($\beta = .123$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ($\beta = .099$) ตามลำดับส่วนน้อยที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ($\beta = .092$)



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และแปลความหมายของคะแนนการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เทียบกับเกณฑ์ โดยมีการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างของโรงเรียนและด้านปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับด้านการทำงานเป็นทีม

1.1 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันในการดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารเป็นคนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความตระหนักต่อเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีกระบวนการที่ส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการทำงานในองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันและทำงานเป็นทีมได้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศภายในขององค์กร ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีการสร้างบรรทัดฐาน คุณค่าขององค์กร นโยบาย และแนวทาง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศภายในขององค์กร ที่ส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ระบบการทำงานและสถานที่ทำงาน

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำงาน การประพฤติตน การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดการรูปแบบสำนักงาน องค์กร ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรม การประพฤติปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อและค่านิยมของสมาชิกในองค์กรตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยม ทศนคติ พฤติกรรมและความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

1.4 ด้านการจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความผูกพัน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน จนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ และให้การยอมรับต่อผู้ร่วมงาน

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์ให้การปฏิบัติงาน

1.6 ด้านโครงสร้างของโรงเรียน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามองค์กรกำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมต่อการทำงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กร ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการร่วมกันกำหนดภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคต ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมกันกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.8 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกัน จนเกิดเป็นพันธสัญญาในเชิงอุดมการณ์ร่วมกัน ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมการมองเห็นภาพเป้าหมาย ที่มีทิศทางร่วมกันตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.9 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันจนบรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคิด การวางแผน การสร้างข้อตกลง การตัดสินใจ การประเมิน และการรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

1.10 ด้านภาวะผู้นำร่วม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนแต่ละบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและด้านชีวิต รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ภาวะผู้นำร่วมในองค์กร จนเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล

1.11 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาศิลปะ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับผู้บริหารส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ของตนเอง

1.12 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาศิลปะ โดยมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและต่อผู้เรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและปลอดภัย ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข

1.13 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นที่มาให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมวิสัยทัศน์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับผู้บริหารสนับสนุนให้มีการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการและส่งเสริมให้มีการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบรรยากาศ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโครงสร้างของโรงเรียนและด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.786–0.900

4. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโครงสร้างของโรงเรียนด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยโดยรวมและรายด้านปัจจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ 5) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม 6) ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน และ 7) ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์ต่าง ๆ มาบริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองตามความสามารถและศักยภาพของตนเอง ผู้บริหารมีจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งได้อย่างมีความกระตือรือร้นอย่างเต็มที่ สามารถทำงานร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ปัญโญ (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการคำนึงถึงความต้องการและความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทน์ภัท ชัยสงคราม (2560) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัชดา ทานิล (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

หลักเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและบุคลากรในสถานศึกษามีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อที่จะนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณพร ทนทาน (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลวิจัย พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นียดา เปี่ยมพีชนะ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วม ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถสื่อสารกันได้อย่างชัดเจน ทำงานได้ตรงกับความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมพงศ์ พัฒนาผล (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของเอกพล อยู่ภักดี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยปัจจัยทางบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อสถานศึกษาจะได้ดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกับค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่มีความรู้สึกขัดแย้งกับค่านิยมและวิสัยทัศน์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพล อยู่ภักดี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยปัจจัยทางบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของนนทिया สายแสงจันทร์ (2561) ที่ได้ศึกษาการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น

2. การศึกษาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 ด้าน เป็นนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการ เพราะเป็นนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการพัฒนาคู่มือเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วยกระบวนการ Active Learning และกระบวนการ Professional Learning Community :PLC ทั้งนี้เนื่องจาก สู่คุณภาพ Thailand 4.0 จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น โดยการส่งเสริมในบุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอน และมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการสถานศึกษา ทำให้พัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปราณี ไชยภักดี (2561) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่าการเป็นชุมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษากับระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโครงสร้างของโรงเรียนและด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.786 ถึง 0.900 ทั้งนี้เนื่องจาก การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นนโยบายที่สำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา สุขเยี่ยม (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณพร ทนทาน (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาทุกตัว และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การสร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยที่ศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย โดยจากการวิจัย พบว่า ทุกตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อย มีดังนี้ 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำ ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอน ลดความซ้ำซ้อน สะดวก มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ส่งผลต่อการประสิทธิผลของสถานศึกษาในการเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร สามารถเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 มีการจัดโครงสร้างขององค์กรที่คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นจากการกำหนดคุณลักษณะงานและการร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ และโรงเรียนในองค์กรยังแบ่งเป็น 4 ฝ่าย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวีชัยยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

4.2 ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินงานตามการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ทำให้เกิดการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีความรู้สึขัดแย้งกับค่านิยมและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาได้ใช้ค่านิยมและวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา และครูได้มีการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานค่านิยมและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณพร ทนทาน (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรจนา บุญลพ (2562) ได้ศึกษาบทบาทของค่านิยมรวมและวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่านิยมรวมและวิสัยทัศน์ร่วมส่งผลทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะจะส่งเสริมให้เกิดจุดมุ่งหมายและพลังสำหรับการเรียนรู้ หากบุคลากรในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่านิยมรวมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพการศึกษาไทยและผลการเรียนรู้ของนักเรียน

4.3 ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีตอบสนองความต้องการ มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจนเกิดนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ไพพกา ผิวดำ (2564) ที่สรุปได้ว่า การที่สถานศึกษาสำเร็จด้วยกระบวนการการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากการรวมตัวของครู เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ มาแลกเปลี่ยนหรือยกระดับความรู้ให้เก้กัน และคล้องกับงานวิจัยของอรุณพร ทนทาน (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ด้านการทำงาน เป็นทีม มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4.4 ด้านการจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจปฏิบัติหน้าที่จนประสบความสำเร็จนอกจากนี้ผู้บริหารยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองตามความสามารถของแต่ละบุคคล สนับสนุนแต่ละบุคคลมีความก้าวหน้าในการทำงาน และยังส่งเสริมการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านต่างๆ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บารเมษฐ์ พรรณขาม (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี พบว่าการเสริมแรงและการจูงใจครูเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

4.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความผูกพันกัน ในสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร เป้าหมาย นโยบายจากรุ่นสู่รุ่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 22 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสูง เนื่องจากโรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

4.6 ด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถปฏิบัติตนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการยอมรับ ไว้วางใจ พร้อมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสามารถแต่ละบุคคล อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภรณ์ พูลสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมและให้มีการปฏิบัติให้ดีขึ้นไป ส่วนด้านที่ระดับปัจจัยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศและด้านการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารในสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงบรรยากาศในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการวางแผนการทำงานร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสูงสุดคือด้านชุมชนกัลยาณมิตร ซึ่งผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ การทำงาน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ส่วนด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสนับสนุนแต่ละบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ รวมถึงการทำงานร่วมกันและส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำร่วมในองค์กรอย่างต่อเนื่องและชัดเจน

3. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านโครงสร้างของโรงเรียน ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ครบทุกปัจจัยในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาการพัฒนารูปแบบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ ปัญโญ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. **วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์**, 13(1), 135-148.
- กนกอร แร่ทอง. (2561). วิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทร์วิโรฒ**, 21(1), 107-127
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. (20 มีนาคม 2562). **ราชกิจจานุเบกษา**. 136(68 ง). หน้า 18-20.
- จักรพันธ์ รัตนเพชร. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- จิระศักดิ์ เหมบุรุษ. (2563). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย. **วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร**, 8(3), 351-366.
- ฐาปณัฐ อุดมศรี. (2558). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- ดรุณี รัตนสุนทร. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย. **Veridian E-Journal**, 12(2), 365-378.
- ทิวาวรรณ อินทร์สุวรรณ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ธัญพร บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเลย, เลย.

- ธีระยุทธ จิมอาษา. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- นันทน์ภัส ชัยสงคราม. (2561). **การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. กรุงเทพฯ
- นียดา เปี่ยมพีชนะ. (2563). **แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** *Journal of Buddhist Education and Research: JBER*, 7(2), 16–33.
- นนทยา สายแสงจันทร์. (2561). **การส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ขอนแก่น.
- ประยูร อาษานาม. (2543). **คู่มือการวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บารเมษฐ์ พรรณงาม. (2560). **แนวทางการพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี.** *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 10(1), 94–104.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมพงศ์ พัฒผล. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปราณี ไชยภักดี. (2561). **การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.** ใน *การ*

ประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 (หน้า 1-14). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พิชิต ขำดี. (2561). แนวทางการส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ

โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ไพพกา ผิดดำ. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา. วารสาร

นวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3(1), 11-18.

มัลลิกา วิชชุกริงศรีต. (2553). การศึกษาการทำให้เป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัด

เทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์. กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มารศรี สุธานี. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รัตนาวดี แสนยศ. (2562). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต

1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

รจนา บุญลพ. (2562). บทบาทของค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 26(1). 3-15.

วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตาตา

พับลิเคชั่น.

วิรัชดา ทานิล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2554). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา (พิมพ์

ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.

วีระพงศ์ ตะโกนอก. (2561). ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน

- โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26, **วารสารการวัดผล การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 5(2), 197–211.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538). สร้างและดำเนินการประเมินบุคคลด้วยวิธี Assessment Center วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. **วารสารข้าราชการ**, 40(6), 15.
- สวัสดิ์ บุญพร้อม. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์อำเภอ ในเขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สิราภรณ์ พูลสวัสดิ์. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สิริรักษ์ นกตนตรี. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน สู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5**. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 13(3), 277–289.
- สุนันทา สุขเยี่ยม. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. (2556). **กระบวนการทัศนสังคมแห่งการเรียนรู้: แนวทางการพัฒนา การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2563). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. พะเยา: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ” สถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนา**

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ**

ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579.**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ.

เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ศรสวรรค์ เพชรมี. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ**

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ศยามน อินสะอาด. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชน

นักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไอซีทีของครูสังกัด สพฐ. **Veridian**

E-Journal, 12(2), 975–995.

หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์. (2562). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้**

ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 22. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.

อมรา จำรูญศิริ. (2555). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ**

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์

กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

อัจฉรา เชื้ออนวิเศษ. (2561). **การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์**

ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- อรุณพร ทนทาน. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- เอกพล อยู่ภักดี. (2560). **ปัจจัยทางการบริการที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.**
- อำนาจ เหลือน้อย. (2561). **รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.**
- Daft, R. L. (2000). **Management** (5th ed.). Fort Worth: Dryden.
- Fullan, M. (1999). **Change Forces: The Sequel**. London: Falmer Press.
- Hargreaves, A. (2003). **Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity**. New York: Teacher College Press.
- Hord, S. M. (1997). **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement**. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Kaiser, S. M. (2000). **Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning (Doctoral dissertation)**. Louisiana: Louisiana State University.
- Olivier D. F., and Hipp, K. K. (2006). Leadership Capacity and Collective Efficacy: Interacting to Sustain Student Learning in a Professional Learning Community. **Journal of School Leadership**, 16(5), 505–519.
- Robbin, S.P. (1997). **Organization Theory: Structure Design and Applications** (3rd ed.). Englewood Cliff: Prentice–Hall.
- Sergiovanni, T.J. (1994). leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. **International Journal of Leadership in Education**, 1(1), 37.
- Stephen P. Robbins. (1993). **Organizational Behavior: Concepts Controversies and Applications**. New York: Prentice–Hall Inc.

Stringer, R. A. (2002). **Leadership and organization climate: The cloud chamber effect**. New Jersey: Prentice Hall.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.วัชรระ จตุพร | ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 2. นายวสันต์ วงศ์ปัญญาวิวัฒน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพะเยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 1 |
| 3. นางมนัส แสงขัน | ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนอนุบาลพะเยา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 |



ภาคผนวก ข ผลการตรวจวัดความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ปัจจัย

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ							
1	ผู้บริหารมีกระบวนการที่ส่งผลให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของ องค์กรได้	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการสนับสนุนความพยายามของ ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกัน ในการดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเป็นคนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีความตระหนักต่อเป้าหมาย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ							
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศภายในของ องค์กร ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศภายในของ องค์กร ที่ส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของ บุคคลในองค์กร ระบบการทำงานและสถานที่ ทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
9	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีการสร้าง บรรทัดฐาน คุณค่าขององค์กร นโยบาย และ แนวทาง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการทำงานในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน และทำงานเป็นทีมได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร							
13	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ สร้างค่านิยม ทศนคติ พฤติกรรมและความ คาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ สร้างวัฒนธรรม การประพฤติปฏิบัติงานใน องค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความผูกพันและ เป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อและค่านิยมของ สมาชิกในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนา วัฒนธรรมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแสดงถึงวัฒนธรรม องค์กรผ่านการทำงาน การประพฤติตน การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โครงสร้าง องค์กร การออกแบบและจัดการรูปแบบ สำนักงานองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้านการจูงใจ							
18	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ และให้การยอมรับต่อผู้ร่วมงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
19	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสร้างความผูกพัน ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีความพยายามในการเรียนรู้และ ปฏิบัติงาน จนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ วางไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม							
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์ให้การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ในองค์กร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน							
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีแนวทางในการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตาม องค์กรกำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้าง การบริหารงานที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างที่ ส่งเสริมต่อการทำงานร่วมกันของผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้าง การบริหารงานตรงกับความรู้ความสามารถ ของบุคคลในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมการมอบหมายงานและ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ปัจจัยการสร้งค่านิยมและวิสัยทัศน์							
30	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมกันกำหนด ค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการร่วมกันกำหนด ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานที่มีความ ชัดเจนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบท ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านวิสัยทัศน์รวม							
1	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ที่มีทิศทางร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการกำหนด วิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน มีการทำงานร่วมกัน จนเกิดเป็นพันธสัญญา ในเชิงอุดมการณ์ร่วมกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านทีมรวมแรงรวมใจ							
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการรวมแรงรวมใจ ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคิด การวางแผน การสร้างข้อตกลง การตัดสินใจ การประเมิน และการรับผิดชอบร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน จนบรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำรวม							
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันและ สนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนแต่ละบุคคล ให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและด้านชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผล ต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำรวมในองค์กร จนเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ							
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างมีความสุข	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ทำให้ครูเกิด การเรียนรู้ของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่องเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร							
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถี และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชน แห่งความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนการทำงาน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและปลอดภัย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถี และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชน แห่งความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนในการอุทิศ ตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษาและต่อผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน							
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เกิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
24	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการลดความเป็น องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการส่งเสริม ให้มีการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทาง วิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมวิสัยทัศน์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

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
.984	33

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.982	26

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ

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
.990	59



ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบวัดระดับปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 จำนวน 33 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบวัดระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 26 ข้อ
3. ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อ ใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถาม **โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง** เพื่อประโยชน์สูงสุดของด้านวิชาการ
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถาม

วิชญาพร ปัญญา (ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

- | | | |
|-------------------------------|---|---------------------------------------|
| 1. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ | <input type="checkbox"/> 1. ผู้บริหาร | <input type="checkbox"/> 2. ครูผู้สอน |
| 2. ขนาดของโรงเรียน | <input type="checkbox"/> 1. ขนาดเล็ก | <input type="checkbox"/> 2. ขนาดกลาง |
| | <input type="checkbox"/> 3. ขนาดใหญ่พิเศษ | |

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านไม่มีความสามารถในเรื่องนี้หรือมีระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านไม่มีความสามารถในเรื่องนี้น้อยหรือมีระดับพฤติกรรมน้อย
- 3 หมายถึง ท่านมีความสามารถในเรื่องนี้ปานกลางหรือมีระดับพฤติกรรมปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านมีความสามารถในเรื่องนี้หรือมีมากหรือระดับพฤติกรรมมาก
- 5 หมายถึง ท่านมีความสามารถในเรื่องนี้มากที่สุดหรือมีระดับพฤติกรรมมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ความสามารถ				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารมีกระบวนการที่ส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรได้					
2	ผู้บริหารมีการสนับสนุนความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร					
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันในการดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารเป็นคนที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความตระหนักต่อเป้าหมาย					
6	ผู้บริหารมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวตนเอง					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ความสามารถ				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศ						
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศภายในขององค์กร ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศภายในขององค์กร ที่ส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ระบบการทำงานและสถานที่ทำงาน					
9	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้าง บรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีการสร้างบรรทัดฐาน คุณค่าขององค์กร นโยบาย และแนวทาง					
10	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการทำงานในองค์กร					
11	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครู และบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันและทำงานเป็น ทีมได้					
12	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ทำให้ครู และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร						
13	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยม ทัศนคติ พฤติกรรมและความคาดหวังร่วมกันของ สมาชิกในองค์กร					
14	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้าง วัฒนธรรม การประพฤติปฏิบัติงานในองค์กร					
15	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความผูกพันและเป็น ส่วนหนึ่งของความเชื่อและค่านิยมของสมาชิกในองค์กร					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนา วัฒนธรรม ขององค์กร					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กร ผ่านการทำงาน การประพฤติตน การปฏิบัติงานของ สมาชิกในองค์กร โครงสร้างองค์กร การออกแบบและ จัดการรูปแบบสำนักงานองค์กร					
ปัจจัยด้านการจูงใจ						
18	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ และให้การ ยอมรับต่อผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ความสามารถ				
		1	2	3	4	5
19	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน					
20	ผู้บริหารสร้างความผูกพัน ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร					
21	ผู้บริหารมีความพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน จนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้					
ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม						
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาศัย ความสัมพันธ์ให้การปฏิบัติงาน					
23	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
24	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามความสามารถ ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดร่วมกัน					
ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน						
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานของ บุคคลในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามองค์กร กำหนดไว้					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมต่อ การทำงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์กร					
29	ผู้บริหารส่งเสริมการมอบหมายงานและความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน					
ปัจจัยการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์						
30	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้ร่วมกันกำหนดค่านิยมและ วิสัยทัศน์ขององค์กร					
31	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการร่วมกันกำหนด ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคต					

๖ ขอ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ความสามารถ				
		1	2	3	4	5
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานที่มีความชัดเจนและ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กร					
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์กร					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์
ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ท่านไม่มีความสามารถในเรื่องนี้หรือมีระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านไม่มีความสามารถในเรื่องนี้น้อยหรือมีระดับพฤติกรรมน้อย
- 3 หมายถึง ท่านมีความสามารถในเรื่องนี้ปานกลางหรือมีระดับพฤติกรรมปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านมีความสามารถในเรื่องนี้หรือมีมากหรือระดับพฤติกรรมมาก
- 5 หมายถึง ท่านมีความสามารถในเรื่องนี้มากที่สุดหรือมีระดับพฤติกรรมมากที่สุด
- 6

๖ ขอ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ความสามารถ								
		1	2	3	4	5				
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม										
1	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ที่มีทิศทางร่วมกัน									
2	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน									
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน มีการทำงานร่วมกัน จนเกิดเป็นพันธสัญญา ในเชิงอุดมการณ์ร่วมกัน									
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ									

๖ ขอ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ความสามารถ				
		1	2	3	4	5
ด้านทีมรวมแรงรวมใจ						
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการรวมแรงรวมใจ ในการทำงานร่วมกัน					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคิด การวางแผน การสร้างข้อตกลง การตัดสินใจ การประเมินและ การรับผิดชอบร่วมกัน					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันจน บรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
ด้านภาวะผู้นำรวม						
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันและ สนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนแต่ละบุคคล ให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและด้านชีวิต					
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผล ต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำรวมในองค์กร จนเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ					
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ						
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างมีความสุข					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ทำให้ครู เกิดการเรียนรู้ของตนเอง					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง					

ข้อ	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม/ความสามารถ				
		1	2	3	4	5
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ					
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร						
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและปลอดภัย					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสนับสนุนในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและต่อผู้เรียน					
ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน						
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
24	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการส่งเสริมให้มีการใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ					
25	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมวิสัยทัศน์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข					



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วิชาพร ปัญญา
วัน เดือน ปี เกิด	27 กันยายน 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	177/10 หมู่ 11 ตำบลแม่ใส อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	วิชาพร ปัญญา. (ผู้บรรยาย). (17-23 เมษายน 2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 237-250). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

