



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

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

สวัสดี บุญพร้อม (Sawat Bunphrom)¹ รัตนา ดวงแก้ว (Ratana Daungkaew)² ชูชาติ พ่วงสมจิตร (Choochat Phuangsomjit)³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน. อำเภอ) ในเขตภาคกลาง (2) ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง จำนวน 322 คน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ บรรยากาศองค์การ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

Abstract

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

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
sawatnfe@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ประจำแผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ratadaung@hotmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำแผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช choo_2500@yahoo.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

the healthy organizational climate and the professional learning community of teachers. The sample consisted of 322 teachers under the district non-formal and informal education centers in the central area, all of whom were obtained by two-stage sampling. The employed research instrument was a rating scale online questionnaire dealing with data on healthy organizational climate and the professional learning community of teachers, with reliability coefficient of 0.98 and 0.98, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation. The research findings were as follows: (1) the overall healthy organizational climate in the district non-formal and Informal education centers in the central area were rated at the high level; (2) the overall professional learning community of teachers in the district non-formal and informal education centers in the central area were rated at the high level; and (3) the healthy organizational climate positively correlated at the highest level with the professional learning community of teachers in the district non-formal and informal education centers in the central area, which was significant at the .01 level.

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

การศึกษาตลอดชีวิตเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการศึกษปัจจุบันเพื่อตอบสนองสภาพสังคมที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของทุกคนในสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น การศึกษาจึงเกิดขึ้นได้ตามโอกาสจึงไม่มีวันสิ้นสุด และเป็นการศึกษาตลอดชีวิตที่เปิดโอกาสให้คนทั่วไปได้รับการศึกษาสามารถเลือกเรียนตามรูปแบบที่ตนต้องการ ยืดหยุ่นได้ตามโอกาส และทุกคนสามารถเรียนรู้ได้จากทุกแห่งตามโอกาสจะอำนวยเพื่อพัฒนาชีวิตมนุษย์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (สุวัฒน์ ธรรมสุนทร, 2555) สำหรับประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 8 ว่าการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก 3 ประการ ได้แก่ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จากหลักการจัดการศึกษาดังกล่าว ส่งผลให้ห้องปฏิบัติการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต้องมีลักษณะเป็นองค์การที่มีความเชื่อและธรรมชาติที่เป็นลักษณะเฉพาะ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

อาทิ เป็นองค์การที่ทำงานการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความยืดหยุ่นในการปรับรูปแบบวิธีการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน และเป็นองค์การในระบบเปิดที่มีความคล่องตัวในการทำงาน เพื่อตอบสนองการพัฒนาชุมชนซึ่งขึ้นอยู่กับกรอบการพัฒนาประเทศ (ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ และ ทองอยู่ แก้วไทรสยะ, 2554, น. 2-7) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ กศน. อำเภอ ในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพในระดับที่น่าพอใจ เพราะยังมีปัญหาอุปสรรคในหลายด้าน อาทิ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของต้นสังกัดซึ่งยังขาดแคลนอัตราากำลัง คือ มีการปรับกรอบอัตราากำลังเฉพาะบางตำแหน่งที่ร้องขอเท่านั้น และไม่มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง (ชนิตา เมืองเผือก, 2555, น. 2-3) อีกทั้งการดำเนินงานของ กศน. ตำบล ก็มีปัญหาที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการแก้ไข อาทิ ครู กศน. ขาดความรู้และทักษะในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนหรือผู้รับบริการที่ควรจะเป็น และขาดความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หรือการจัดทำโครงการ (สถาบันส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคเหนือ, 2554, น. 49-52)

จากสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะดังกล่าว กศน. อำเภอ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การให้มีบรรยากาศที่เข้มแข็ง นั่นคือ การมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการระดมทรัพยากรและความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ อันส่งผลให้สมาชิกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสมาชิก (Hoy & Forsyth, 1986; Hoy & Miskel, 2008) ทั้งนี้งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะ ถ้าครูมีความพึงพอใจในบรรยากาศที่ตนทำงานอยู่ จะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถได้ (มะลิ ศรีบุญรินทร์, ภัทรพร เกษสังข์, และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์, 2559; Slocum & Hellriegel, 2011) นอกจากนี้ กศน. อำเภอ ควรให้ความสำคัญกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC (Professional Learning Community) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากแนวคิดนี้เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะเป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลังร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Sergiovanni, 1994; Hord, 1997) และในการพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” นั้น การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น โดยครูต้องร่วมเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ผลการวิจัยของ นุชนาฏ หินอ่อน (2552) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และบรรยากาศองค์การการเรียนรู้จะส่งผลให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และ Kelton (2010) ก็ศึกษาพบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และได้เสนอแนะว่า โรงเรียนที่ปรารถนาให้มีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จำเป็นต้องพัฒนาบรรยากาศขององค์การให้เข้มแข็งเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่มีพันธกิจต้องพัฒนาประชาชนทุกช่วงวัย เพื่อนำองค์การไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด ทั้งนี้ผลจากการวิจัยที่ได้รับจะช่วยให้เป็นกลไกขับเคลื่อนองค์การให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ ให้เอื้อต่อการก้าวไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ยั่งยืนและเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9 The 9th STOU National Research Conference

2. เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง โดยพิจารณาจากแนวคิดของ The National School Climate Center (2017) ร่วมกับแนวคิดและงานวิจัยอื่นๆ ได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ตามแนวคิดของ Senge (1990), Hord (1997), Dufour and Eaker (2005) ร่วมกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2559) รวมทั้งงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่สมควรนำมาศึกษาครั้งนี้ มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ประชากร คือ ครู จำนวน 2,080 คน ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง 16 จังหวัด จำนวน 136 แห่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มๆ ละ 4 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู กศน.อำเภอ ในเขตภาคกลางที่สุ่มมาจาก 4 กลุ่ม กลุ่มละ 1 จังหวัด ได้จำนวนทั้งสิ้น 322 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 43) และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งใน กศน.อำเภอ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

ในเขตภาคกลาง จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.98 ตอนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน กศน. อำเภอก ในเขตภาคกลาง จำนวน 41 ข้อ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.98

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยนำหนังสือขอความร่วมมือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พร้อมลิงค์ (Link) ของเว็บไซต์แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยไปยังสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 แห่ง และส่งทาง e-mail และ แอปพลิเคชันไลน์ (Line) ไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาที่สมบูรณ์และสามารถ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวนทั้งสิ้น 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 87.60 ตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 มีจำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ กศน. อำเภอ แห่งนี้ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 และมีประสบการณ์การสอน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50

2. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก โดยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ด้านโครงสร้าง องค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และด้านการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลางในภาพรวม (n=322)

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

3. ผลการวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่า กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้รวมพลัง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านภาวะผู้นำร่วม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ในภาพรวม (n=322)

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

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ใน กศน. อำเภอ เขตภาคกลาง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($r = .871$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งในภาพรวมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ($r = .833$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($r = .824$) ด้านวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วม ($r = .815$) ด้านการเรียนรู้รวมพลัง ($r = .810$) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($r = .758$)

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



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในศูนย์การศึกษาณอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง

บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็ง	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					ภาพรวม
	ด้านวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม	ด้านภาวะผู้นำ ร่วมกัน	ด้านทีมร่วม แรงร่วมใจ	ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ด้านการเรียนรู้ ร่วมพลัง	
ด้านโครงสร้างองค์การ	.693**	.633**	.655**	.674**	.678**	.717**
ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม	.684**	.692**	.655**	.620**	.671**	.716**
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.748**	.835**	.789**	.666**	.727**	.813**
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร	.744**	.797**	.809**	.727**	.792**	.835**
ด้านการสนับสนุนและส่งเสริม การมีส่วนร่วมของเครือข่าย	.776**	.713**	.747**	.696**	.731**	.788**
ภาพรวม	.815**	.833**	.824**	.758**	.810**	.871**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบกับหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนรวมในการเป็นภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมจัดและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พร้อมทั้งสนับสนุนการสรางกลไก การขับเคลื่อนชุมชนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560.) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง จึงได้เสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้เข้มแข็งอย่างหลากหลายเพื่อตอบสนองตามเจตนารมณ์ของหน่วยงานต้นสังกัด ดังผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูโดยอาศัยความร่วมมือของภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายของ กศน. อำเภอ พัฒนาแผนพัฒนาของ กศน. อำเภอ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะ ผู้บริหารชี้แนะและสอนงานให้กับครูพร้อมทั้งให้โอกาสครูได้เข้าถึงอย่างสะดวกเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และครูได้ทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับกับการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งพบว่า ผู้บริหาร กศน. อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจเชิงนโยบายทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

เอกภาพ และบุคลากรของ กศน. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายตอบสนองตอบ ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560, น. 34) ซึ่ง นุชนาฏ หินอ่อน (2552) กล่าวว่า บรรยาการขององค์การที่เน้นการเรียนรู้จะส่งผลให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และสอดคล้องกับ Kelton (2010, p. 1) ที่กล่าวว่า ถ้าจะให้ครูทำงานแบบร่วมมือร่วมใจโดยเน้นที่การเรียนการสอน ผู้บริหารต้องเสริมสร้างบรรยาการขององค์การให้เข้มแข็ง จึงอาจกล่าวได้ว่า บรรยาการขององค์การเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย และมีผลต่อการทำงานของบุคลากร ดังนั้น หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การให้เข้มแข็ง ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยาการที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (Slocum & Hellriegel, 2011, p. 440) นอกจากนี้ เป็นข้อสังเกตว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเป็นอย่างยิ่งซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของนโยบายจากต้นสังกัด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต้องอาศัยแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมตามบริบทของสังคม โดยเฉพาะต้องอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านวิชาการและทรัพยากรทางการศึกษาทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่างๆ (ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ และคณะ, 2551; ประสิทธิ์ บุญทรง, 2553; ครรชิต พุทธิโกษา, 2554) อย่างไรก็ตาม จากข้อค้นพบ สะท้อนได้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรยาการขององค์การเข้มแข็งมากขึ้น เพราะถึงแม้ว่า ผู้บริหารได้พยายามแสวงหางบประมาณและทรัพยากรการศึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพิ่มเติมจากที่ได้รับการจัดสรรหน่วยงานต้นสังกัด โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน แต่จำนวนที่ได้อาจไม่เพียงพอ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560, น. 34) ดังเช่น Robbins and Coulter (2003) ได้กล่าวถึงการจัดสรรทรัพยากรว่า เมื่อสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาแล้ว ผู้บริหารต้องให้ความสนใจว่าจะทำอย่างไรที่จะแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายให้ได้ อีกทั้งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน และให้มีความเพียงพอต่อบุคลากรในโรงเรียน (พัชรวิวรรณ กิจมี, 2549; เสาวนีย์ บุญธรรม, 2558)

2. จากการศึกษา พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลางมีความเข้มแข็งทั้งผู้บริหารและครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ได้ร่วมใจรวมพลัง ร่วมกระทำ และร่วมเรียนรู้แบบทีม โดยมีเป้าหมายร่วมการ คือ ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกัน ซึ่งการรวมตัวกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังโดยเฉพาะการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพหุในโรงเรียน (Senge, 1990) นอกจากนี้ สุมาลี สังข์ศรี (2555) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยให้ประชาชนในชุมชนนั้นๆ ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงอาชีพการงาน ความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต และทำให้มีพลังพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้งานวิจัยของสุทธิธรณ์ ขนอม, รัตนา ดวงแก้ว, สังวรณัฏ จัดกระโทก, และวรรณนะ หนูหมื่น (2561) ได้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูจะช่วยให้ครูพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยสูงขึ้นทั้งด้านความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสูงขึ้น อีกทั้งครูมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ร่วมกันและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูเช่นกัน ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ที่ได้มีการเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสามารถช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้นได้ ซึ่งผลการวิจัยของ Hord (1997) ยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และในทำนองเดียวกัน Dufour (2010) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางการดำเนินการที่จะช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ แต่ทั้งนี้ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอนของครู



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลังในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม จากข้อค้นพบเห็นได้ว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ควรได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็งทั้งในด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ เนื่องจากยังปฏิบัติได้น้อยกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งสะท้อนได้ว่า ครูยังไม่พอใจมากนัก โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับการร่วมกันคิดหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา และเห็นว่า ผู้บริหารควรร่วมรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกับครูเพื่อหาทางออกในการแก้ไขปัญหาหารือกันเสมอ รวมถึงประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสสังเกตการณ์สอนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและนำผลที่ได้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันมาพิจารณาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ ในกรณีเช่นนี้ สุนันทา เลหา นันทน์ (2549) เสนอว่า ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย นั่นคือ การร่วมมือร่วมพลังทั้งผู้บริหารและครูเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ ดังนั้น ผู้บริหาร กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง จึงต้องสร้างพลังมวลชนโดยเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอน ตามตารางเวลาและ สถานที่ ที่กำหนดให้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะของบุคคลด้วยการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ (Dufour & Eaker, 2005; Fullan, 2005)

3. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง พบว่า บรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($r=.871$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นแสดงว่า ระดับของบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งเมื่อเปลี่ยนแปลงจากน้อยไปมากก็จะทำให้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูทั้งภาพรวมและรายด้านเปลี่ยนแปลงจากน้อยไปมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุชนาฏ หินอ่อน (2552) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และบรรยากาศองค์การการเรียนรู้จะส่งผลให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และ มะลิ ศรีบุรินทร์, ภัทรพร เกษสังข์, และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ (2559) พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ถ้าครูมีความพึงพอใจในบรรยากาศการที่ตนทำงานอยู่ จะทำให้ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ในทำนองเดียวกัน ศิริพันธ์ แสงสิงห์ (2550) พบว่า บรรยากาศองค์การที่ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม ความท้าทายและความรับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง การให้รางวัลและการลงโทษ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการกำหนดความความคาดหวัง ล้วนมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ Kelton (2010) ก็พบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และได้เสนอแนะว่า โรงเรียนที่ปรารถนาให้มีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในทุกด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน วิสัยทัศน์ร่วม การร่วมมือร่วมพลังอย่างสร้างสรรค์ การร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติ และเงื่อนไขในการสนับสนุน จำเป็นต้องพัฒนาบรรยากาศขององค์การให้เข้มแข็งเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ใน กศน. อำเภอ ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร กศน. อำเภอ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สูงขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพราะจะช่วยให้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้นเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ 2 ด้านนี้ของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในภาพรวมระดับมาก



5. ผู้บริหาร กศน. อำเภอก และครู ควรพัฒนาภาวะผู้นำร่วมกันอย่างทั่วถึง และร่วมการทำงานเป็นทีมแบบ
ร่วมแรงร่วมใจให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน กศน. อำเภอก ในเขตภาคกลาง เนื่องจาก
ผลการวิจัยระบุว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู กศน. อำเภอก
ในเขตภาคกลาง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด

ครุฑชิต พุทธิโกษา. (2554). *คู่มือการสร้างต้นแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ชนิดา เมืองผือก. (2555). *ศึกษาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.)* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ และ ทองอยู่ แก้วไทรฮะ. (2554). *การบริหารองค์การการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเอกสารประมวลสาระชุดวิชา สัมมนาการบริหารจัดการการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (หน่วยที่ 2)*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นุชนาฏ หินอ่อน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

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

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ และ คณะ. (2551). *โครงการแก้ไขปัญหาความยากจนและการสำรวจสภาพปัญหาความมั่นคงในมิติความเห็นของประชาชน*. ปทุมธานี: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประสิทธิ์ บุญทรง. (2553). *รูปแบบองค์การบริหารการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ2553-2562)*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 1(2). 50-58. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSocSci/article/view/28649/24662>.

พัชรพรรณ กิจมี. (2549). *แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 1(1). 117-132. สืบค้นจาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/EduAdm_buu/article/view/12531/0.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

- มะลิ ศรีบุรินทร์, ภัทรพร เกษสังข์, และ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารวิจัยทางการวิจัย*, 29 (2). 209-231. สืบค้นจาก http://portal.edu.chula.ac.th/pub/jrm/index.php/jrm/article/view/559/pdf_v29i2_a05.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สกฤตติวงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- ศิริพันธ์ แสงสิงห์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สถาบันส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคเหนือ. (2554). *รายงานการศึกษาค้นคว้าและความต้องการของหัวหน้า กศน.ตำบลในเขตภาคเหนือ ในการดำเนินงาน กศน.ตำบล*. ลำปาง: สถาบัน กศน.ภาคเหนือ
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงาน กศน. (พ.ศ. 2560 – 2579)*. กรุงเทพฯ: กลุ่มแผนงาน สำนักงาน กศน.
- สุทธิภรณ์ ขนอม, รัตนา ดวงแก้ว, สังวรณัฏฐ์ จักรระโท, และวรรณนะ หนูหมื่น. (2561). รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(1), 21-34. สืบค้นจาก <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/download/1184/1035>.
- สุนันทา เลาหมื่นหมื่น. (2549). *การสร้างทีมงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติกเกอร์แอนดีไซน์.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2555). *ผู้บริหารหน่วยงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในประมวลสาระชุดวิชา สัมมนาการบริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยที่ 8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวัฒน์ ธรรมสุนทร. (2555). *การศึกษาตลอดชีวิต*. สืบค้นจาก http://mediathailand.blogspot.com/2012/05/blog-post_5750.html.
- เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- DuFour, R. & Eaker, R. (2005). *Professional learning communities at work TM: best practices for enhancing students achievement*. (2nded.). Bloomington: Solutions tree press.
- DuFour, R. (2010). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at Work*. (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Fullan, M. (2005). *Leadership & sustainability: System thinkers in action*. California: Corwin Press.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hoy, W. K., & Forsyth, P. B. (1986). *Effective supervision theory into practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kelton, K. (2010). *A study of the comparison between teacher perceptions of school climate and the existence of professional learning community dimensions*. (Unpublished doctoral dissertation). University of Central Florida Orlando, Florida.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2003). *Management*. (7th ed.). NJ : Pearson Education.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9
The 9th STOU National Research Conference

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

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

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

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

