



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Professional Learning Community of School
under the Secondary Educational Service Area Office 2 Bangkok Metropolisปฐมพงศ์ พัฒนาผล (Patompong Pattapol)¹ สุทธิวรรณ ตันติโรจนางค์ (Suttiwan Tantirojjanawong)² ศจี จิระโร (Sajee Jiraro)³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 397 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้มีความเที่ยงเท่ากับ .97 และ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า (1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษากับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายการการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาได้ร้อยละ 84.8 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ ปัจจัย การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
pongpatom@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช suddiwan5697@hotmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศูนย์วิชาการประเมินผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช jiraro.s@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the professional learning community level of schools, (2) to study the factors affecting the professional learning community of schools, (3) to study the relationship between the factors and the professional learning community of the schools, and (4) to study the factors affecting the professional learning community of schools under the Secondary Educational Service Area Office 2, Bangkok Metropolis. The sample of this study consisted of 397 teachers of schools under the Secondary Educational Service Area Office 2. The sample was selected based on a stratified random sampling. A questionnaire was used as a research instrument with a reliability of .97 and .98. Data were analyzed using statistics, including mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings indicated that (1) overall professional learning community level of schools was at the high level; (2) overall factors affecting the professional learning community of schools was at the high level; (3) factors were positively related with the professional learning community of schools with a statistical significance level of .01; and (4) factors affecting the professional learning community of schools were leadership, human resource development, climate and culture. All factors could jointly predict 84.8 % of the variation in the professional learning community of schools with a significance level of .01.

Keywords: Factors, Professional learning community of schools



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทย ทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องปฏิรูปการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ด้วยเหตุนี้โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนา และปฏิรูปการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสูงขึ้น การจัดการเรียนการสอนจึงต้องพัฒนาการคิดขั้นสูงของผู้เรียน เพื่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตัวแปรสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของทั้งผู้เรียนและครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ โดยกลไกที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จคือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางดำเนินการแบบเดิม ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือ The Learning School” โดยจัดให้มี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ขึ้นภายในสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2555) ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและระหว่างสถานศึกษา การปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ครู และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)” การปฏิรูปการศึกษาดำเนินไปในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community) หรือ PLC ก่อให้เกิดการช่วยเหลือกันและกันแลกเปลี่ยนในโรงเรียน เกิดวัฒนธรรมในการทำงานพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Leithwood and other (1999, อ้างถึงใน วาสนา ทองทวียังยศ, 2560) ซึ่งได้ปรับแนวคิดจากที่ว่องศ์การแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากว่าโรงเรียนเป็นกลุ่มของชุมชนที่มีจุดประสงค์ เดียวกันมารวมกันแล้วทำทุกอย่างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนในอนาคตจะต้องมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้สูง ยึดวัตถุประสงค์หลักด้านการจัดการเรียนรู้ ผสมกับผลิตผลที่เกิดขึ้นจากผู้สำเร็จการศึกษาของโรงเรียน

จากสถิติผลการทดสอบระดับชาติพบว่าใน 5 วิชาหลัก มีคะแนนไม่ถึงร้อยละ 50 ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำ มักเกิดจาก ครูขาดความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีข้อจำกัดในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการสอน และขาดแหล่งการเรียนรู้ ที่หลากหลาย (เข็มทอง ศิริแสงเลิศ, 2555, น. 51-52) จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ผลักดันหลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (professional learning community) นำมาพัฒนาครูโดยใช้เครือข่ายในสถานศึกษาและชุมชนเรียนรู้ด้วยตนเองและจากเพื่อนครู นำไปสู่การร่วมกันประเมินและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (professional learning community) จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนการพัฒนาครูต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน (ณรงค์ ขุ่มทอง, 2560) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาและปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและสนใจในการที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองในด้านการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

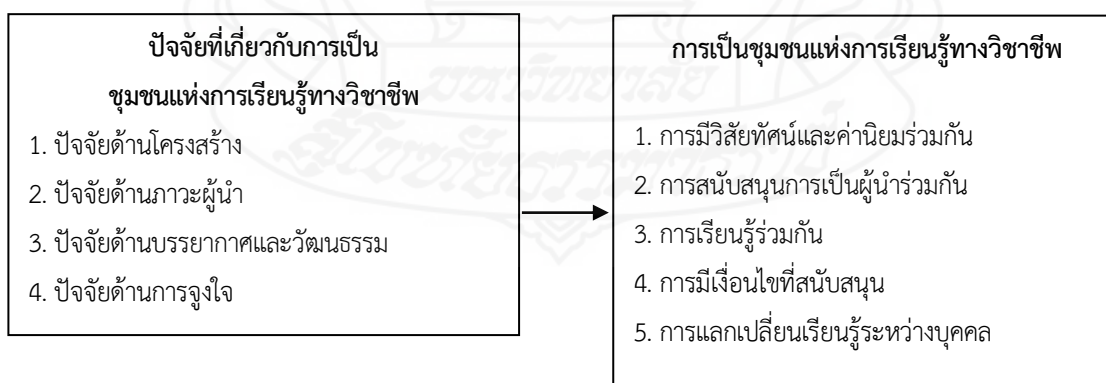
ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และกลวิธีการสอนที่หลากหลาย ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งข้อค้นพบของงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 397 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie &



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

Morgan โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษาและเทียบตามสัดส่วนจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยมีค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สูงกว่า 0.60 ทุกข้อ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.89) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.93) ด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.00) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา		ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	3.91	0.89	มาก
2.	การสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน	3.80	0.95	มาก
3.	การเรียนรู้ร่วมกัน	3.82	0.93	มาก
4.	การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	3.78	1.00	มาก
5.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล	3.92	0.91	มาก
รวม		3.84	0.93	มาก

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายปัจจัย อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้าน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

บรรยากาศและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.92) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.95) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.95) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.97) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.96) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปัจจัยด้านโครงสร้าง	3.76	0.96	มาก
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	3.79	0.95	มาก
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม	3.87	0.92	มาก
4. ปัจจัยด้านการจูงใจ	3.85	0.95	มาก
5. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.78	0.97	มาก
รวม	3.81	0.95	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง (X_1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_2) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม (X_3) ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_4) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 3



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10
The 10th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลกับส่วนประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยพากรณ์ที่เกี่ยวกับการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X)	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
	การมีวิสัยทัศน์ และค่านิยม ร่วมกัน	การ สนับสนุน การเป็นผู้นำ ร่วมกัน	การเรียนรู้ ร่วมกัน	การมี เงื่อนไขที่ สนับสนุน	การ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่าง บุคคล	ระดับการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครูในสถานศึกษา
ปัจจัยด้านโครงสร้าง (X ₁)	.649 ^{**}	.767 ^{**}	.724 ^{**}	.767 ^{**}	.751 ^{**}	.803 ^{**}
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X ₂)	.725 ^{**}	.793 ^{**}	.821 ^{**}	.824 ^{**}	.865 ^{**}	.886 ^{**}
ปัจจัยด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรม (X ₃)	.627 ^{**}	.769 ^{**}	.772 ^{**}	.855 ^{**}	.836 ^{**}	.849 ^{**}
ปัจจัยด้านการจูงใจ (X ₄)	.542 ^{**}	.723 ^{**}	.692 ^{**}	.836 ^{**}	.731 ^{**}	.776 ^{**}
ปัจจัยด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (X ₅)	.701	.762 ^{**}	.811 ^{**}	.853 ^{**}	.796 ^{**}	.863 ^{**}
รวมเฉลี่ยทุกปัจจัย (x)	.851 ^{**}	.894 ^{**}	.949 ^{**}	.922 ^{**}	.945 ^{**}	1.000 ^{**}

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามี 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₂) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X₅) และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม (X₃) ดังแสดงในตารางที่ 4 และ ตารางที่ 5

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรต้น	R	R ²	Adjusted R ²	Std.error	F	p-values
(X ₂)	.886 ^a	.784	.784	.33414	1436.198	.000
(X ₂) (X ₅)	.913 ^b	.834	.833	.29338	118.378	.000
(X ₂) (X ₅) (X ₃)	.921 ^c	.848	.847	.28090	36.796	.000

^{**}p < .01



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
แบบขั้นตอน

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	B	Std.error	β		
(Constant)	.636	.072			
(X ₂)	.371	.035	.427	10.450	.000
(X ₅)	.254	.032	.312	7.995	.000
(X ₃)	.218	.036	.237	6.066	.000

R = .921
 $R^2 = .848$
Adjusted $R^2 = .847$
Std.error = .28090
F = 36.796

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = .636 + .371(X_2) + .254(X_5) + .218(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = .427Z_2 + .312Z_5 + .237Z_3$$

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร และคณะครูมีความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรัฐบาลผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา มีนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อีกทั้งองค์ประกอบสำคัญในการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560 ซึ่งระบุในหลักเกณฑ์ไว้ว่าการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะที่สูงขึ้น ต้องมีชั่วโมงปฏิบัติงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [ก.ค.ศ.], 2560, น.2) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560 – 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในจุดเน้นที่ 3 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา หนึ่งในตัวชี้วัดได้กำหนดให้สถานศึกษาส่งเสริมและ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” (วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนา, 2562) จึงทำให้สถานศึกษาปฏิบัติตามหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (วาสนา ทองทวียิ่งยศ, 2560) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1) **ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล** พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นผลมาจากพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ส่งเสริม พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2562) การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน จะช่วยขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของบุคคลให้กว้างขวางขึ้น (ทิศนา แคมมณี , 2550) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธัญพร บุญรักษา (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชิต ขำดี (2561) ได้ศึกษา แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2) **ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน** พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกันเปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง , 2557) สอดคล้องกับทัศนะของ Newman (1996 อ้างถึงใน พิชิต ขำดี, 2561) ที่กล่าวว่า หากบุคลากรในสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันย่อมแสดงถึงการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) **ด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน** พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะ ภาวะผู้นำร่วม คือ กระบวนการบริหารงานที่มีการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู ในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง ,



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

2557) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกันจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากเดิมสู่การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Morrissey, 2000) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ พบว่า ด้านการเป็นผู้นำร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ มาก (ธัญพร บุญรักษา, 2553; พิชิต ขำดี, 2561)

4) **ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน** พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะการเรียนรู้ร่วมกัน คือกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร การแสวงหาองค์ความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาโอกาสทางการเรียนรู้ (Hipp and Huffman, 2003) สอดคล้องกับทัศนะของจุลลิศรีระโคตร (2557) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน คือ การที่บุคลากรมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การประมวลองค์ความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บองค์ความรู้ และการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการความรู้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำองค์ความรู้ไปใช้พัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชิต ขำดี (2561) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพที่ควรเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5) **ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน** พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เพราะ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ปัจจัยสำคัญ คือ การจัดโครงสร้างและเงื่อนไขสนับสนุน (Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallance, M. and Thomas, S, 2006) หากผู้บริหารสถานศึกษา มีการการจัดสรรเวลา และสถานที่เพื่อให้ครูวางแผน ประสานงาน และทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการไว้วางใจยอมรับนับถือ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนการเรียนการสอน มีงบประมาณเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล องค์ประกอบเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครู (Hord, 1997) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญพร บุญรักษา (2553) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2** พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ และ 5) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1) **ปัจจัยด้านโครงสร้าง** พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปัจจัยด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตราที่ 9 ระบุว่า การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักของการมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ เน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา ส่งผลให้มีความนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการยกระดับการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีอิสระ นำไปสู่การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2562) สอดคล้องกับทัศนะของ ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556) ที่กล่าวถึงโครงสร้างที่ส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า ต้องจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีระบบการติดต่อประสานงานทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานเพื่อให้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง จัดบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและจัดกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานต่างๆ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนที่เอื้อต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (Cannata and Cravens, 2009) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา ทองทวีชัยศ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในปัจจัยด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2) **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ** พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องจากภาวะผู้นำ ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารจัดการ และกำหนดทิศทางการพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์กร (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2557) การปฏิบัติงานนั้น หากต้องการให้บุคลากรรวมกลุ่มทางวิชาชีพ ต้องอาศัยผู้ที่มีภาวะผู้นำ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกลไกสำคัญของการประสพผลสำเร็จในปฏิบัติงานเหตุเพราะ เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลกับบุคคลในส่วนอื่นๆ อยู่เสมอ (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2559) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ธัญพร บุญรักษา ;2553, จักรพันธ์ รัตนเพชร, 2558 ; วาสนา ทองทวีชัยศ, 2560)

3) **ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม** พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อม และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมและทำทนายให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (จักรพันธ์ รัตนเพชร, 2558 น. 35) ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่า วัฒนธรรมทางวิชาชีพในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการจัดการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

เสริมสร้างให้ครูตระหนักถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Vescio Ross and Adam ,2008) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมองค์การนั้นก่อให้เกิดความผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อองค์การ (Daniel R. Denison ,1990) เมื่อเกิดความผูกพันในองค์การย่อมเป็นการทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว เป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลายเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ (Stoll & Louis ,2007) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (จุลลี ศรีชะโคตร ;2557, จักรพันธ์ รัตนเพชร, 2558 ; วาสนา ทองทวียังยศ, 2560)

4) ปัจจัยด้านการจูงใจ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปัจจัยด้านการจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏ เช่นนี้เนื่องจาก การสร้างแรงจูงใจที่ดีสำหรับครูจะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีความศรัทธาในการปฏิบัติงาน จงรักภักดีต่อองค์การและมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การ ช่วยให้องค์การได้คนที่มีความสามารถมาร่วมการทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ (วิลาวัลย์ ศิลปพร ,2561) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในปัจจัยด้านการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ศยามน อินสะอาด และจิตติยา เนตรวงษ์ ;2560, กนกอร แร่ทอง และชวลิต เกิดทิพย์, 2563)

5) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ผ่านแผนการฝึกอบรมที่หลากหลาย สนับสนุนการศึกษาต่อ พัฒนาและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ระหว่างกัน ตลอดจนพัฒนาระบบ E-learning เพื่อพัฒนาพื้นฐานความรู้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีการจัดให้มีระบบการจัดการความรู้ (Knowledge management) ซึ่งเป็นการผลักดันและสนับสนุนให้บรรลุสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ธนาคารออมสิน, 2558ก) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถอยู่รอดและมีพัฒนาการต่อไป (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (อัญพร บุญรักษา, 2553)

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อันได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยดังกล่าวนี้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับในระดับสูงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

มัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านการจูงใจ ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560 – 2564 โดยกำหนดจุดเน้น และตัวชี้วัดการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไว้ 6 จุดเน้นในการพัฒนาการศึกษา โดยในจุดเน้นที่ 3 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา หนึ่งในตัวชี้วัดได้กำหนดไว้ว่าต้องมีส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งตัวบ่งชี้ความสำเร็จเชิงคุณภาพได้กำหนดไว้ว่า ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของแต่ละโรงเรียน มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนหรือการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และหรือคุณภาพด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีการนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) หรือวิธีการอื่นๆ มาใช้ในการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ,2562 น. 63) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ขำดี (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 5 ตัว มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ บัญญัติ กิมศรี(2559) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นต่อตัวผู้นำและการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กล่าวคือ ภาวะผู้นำจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันเนื่องมาจากผลความพึงพอใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำทั้งในด้านแบบอย่างการทำงานการปฏิบัติตนตลอดจนเป็นจุดรวมศูนย์กลางการทำงานของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moore (2010) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้ และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การเรียนรู้ถือว่าเป็นสาระสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงควรเริ่มตั้งแต่เข้าทำงานและต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตสายอาชีพ มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนอง การเปลี่ยนแปลง มีกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Desimone, Werner, 2002) สอดคล้องกับทัศนะของ ธนยพร บุญรักษา (2553) ซึ่งกล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยการพัฒนาครูและทีมงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร สร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ในองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Blasé & Kirby (2000) พบว่า การพัฒนาครูและทีมงานนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนได้ตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน และต้องพัฒนาวิชาชีพตลอดเวลา ให้โอกาสครูได้ใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจว่าจะนำเรื่องใดจากการอบรมพัฒนาไปใช้ติดตามศึกษาหาความรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอนให้ทันสมัย และเผยแพร่ความรู้ให้แก่ครู ดังนั้นโรงเรียนจะต้องพัฒนาครูและทีมงาน หรือทรัพยากรมนุษย์ให้รู้สึกว่าเป็นเรื่องปกติของชีวิตการปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่จะต้องส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้เป็นบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากบรรยากาศในโรงเรียนเปรียบเสมือนบุคลิกภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยตรง บรรยากาศในโรงเรียนด้านกายภาพ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและชีวภาพของส่วนต่างๆ ที่อยู่รอบตัวนักเรียนมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน บรรยากาศในโรงเรียนด้านวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียนรู้ สอนสนุก เรียนสนุก ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน การเคารพในความหลากหลายมีการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้จริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรม การเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับนักเรียน นำนักเรียนศึกษาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ (แพรวพรรณ ดีใหม่ ,2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลลี ศรีชะโคตร (2557) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และชูลีพร เกลี้ยงสง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

4) ปัจจัยด้านโครงสร้าง ไม่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อาจเนื่องมาจากโครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการให้มีเอกภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ของสถานศึกษาแต่ละแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ,2562 น. 23) แต่ผลของการวิจัยไม่สอดคล้องคล้อยกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ในลำดับที่หนึ่ง ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และธัญพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยได้

5) ปัจจัยด้านการจูงใจ ไม่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพร้อมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีกลยุทธ์สำคัญคือการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู คณาจารย์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

และบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ,2562 น. 27) สอดคล้องคล้อยกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจไม่สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ควรนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ

2. จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ในปัจจัยด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการปัจจัยด้านโครงสร้างให้เอื้อต่อการรวมกลุ่มทางวิชาชีพในสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม และ 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ 5) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาจจัดเป็นโครงการหรืออาจใช้วิธีการพัฒนา ที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4. จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร มากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานระดับนโยบายและเขตพื้นที่การศึกษา ต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อเป็นการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เอกสารอ้างอิง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

- กนกกร แร่ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2563). วิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2563
- เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). การบริหารจัดการเรียนรู้. ใน *ประมวลชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา* หน้าที่ 6. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุลลี ศรีษะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์).*มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น
- จักรพันธ์ รัตนเพชร. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ. โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์).*มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- ชูลีพร เกลี้ยงสง. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-เมษายน 2558. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
- ณรงค์ ชุ่มทอง. (2560). PLC มิติใหม่ นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย. สืบค้นจาก <https://www.matichon.co.th/news/484184>.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี.รันท.
- ทิตนา แคมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้ เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญพร บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ธนากรอมสิน. (2558ก). เกี่ยวกับโครงการ E-learning ธนากรอมสิน. สืบค้นจาก <http://lms.gsb.or.th/web/index.php/2014-05-28-09-19-05>
- พิชิต ขำดี. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2557). *จิตวิทยาประยุกต์ในการบริหารธุรกิจและการศึกษา (Psychology Applied to Business and Educational Administration)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญญัติ กิมศรี. (2559). *แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- แพรวพรรณ ดีใหม่. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในโรงเรียนและบรรยากาศใน ครอบครัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2557): 1-10.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2559). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ทริปปี้แอดดูเคชั่น.
- วาสนา ทองวิงยศ. (2560) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตลาดา พับลิเคชั่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). กรุงเทพมหานคร : พิมพ์เผยแพร่ออนไลน์ มกราคม 2562 แหล่งเผยแพร่ ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้
- ศยามน อินสอาด และ ฐิตยา เนตรวงษ์. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไอซีทีของครูสังกัดสพฐ. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม -สิงหาคม 2560) : 976
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). Leadership : ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. สืบค้นจาก <http://suthep.ricr.ac.th/leadership/leader1.doc>
- สุรียัน วัฒนา. (2559). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขนสำนักงานการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,ปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการขับเคลื่อนกระบวนการ
PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2557) รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ม.ป.ท.
- _____. (2560) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2562) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ม.ป.ท.
- Blasé, J. & Kirby, P. C. (2000). Bringing out the best in teachers. 2nded. London : Corwin Press.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

- Cannata & Cravens. (2009). Teacher Professional Community: Understanding its Relationship to School Choice and School Conditions. Paper presented at the annual meeting of the University Council on Educational Administration, Anaheim, CA.
- Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M. (2002). Human resource development. (3rd ed.). Mason, OH : Thomson.
- Denison Daniel R. (1990). Corporate Culture and organizational Effectiveness. New York: John Wiley & Son.
- Hipp, K. and Huffman, J. (2003). Professional Learning Communities: Assessment- Development-Effects. Paper presented at the meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement. Sydney: Australia.
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. Applied Statistics for the Behavior Sciences. 4th ed. New York : Houghton Mifflin, 1998.
- Hord, S., M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry And improvement. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Morrissey, R. (2000). Mega Planning. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Moore, T. (2010). Professional Learning Communities: Do Leadership Practices impact Implementation and Sustainability and What Is the Relationship Between a School's PLC and a School's Climate. Doctoral degree of Philosophy in Educational Leadership, College of Education, University of South Carolina.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallance, M. and Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A review of the literature. Journal of Education Change. 7: 221-258.
- Vescio, V., Ross, D. and Adams, A. (2008). *A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning*. Teaching and Teacher Education. 24 (2008).