



ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

Administrative Factors Affecting the Professional Learning Community in Schools under the Office of Secondary Education Service Area 30

เอกพล อยู่กักดี (Aekgapon Yupakdee)^{1*} ดร.วัลลภา อารีรัตน์ (Dr.Wallapha Ariratana)**

บทคัดย่อ

เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยทางการบริหาร ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทุกด้าน ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โดยปัจจัยทางการบริหารจำนวน 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์การ 3) โครงสร้างขององค์การ และ 4) การบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.2

ABSTRACT

To study level of administrative factors, professional learning community, relationship between level of administrative factors and professional learning community, and administrative factors affecting professional learning community. under the Office of Secondary Education Service Area 30. Sampling group was administrators and teachers remained 311 persons. Data collection tool was a questionnaire. Data was analyzed by using a computer program. The findings were as follow: Overall image of administrative factors of administrators indicated a “high” level of action. Overall image of professional learning community of teachers indicated a “high” level of action. The positive relationship between administrative factors and professional learning community of teachers was found with the statistical significance at 0.01. Overview of relationship score was at a moderate level. The four administrative factors which could jointly predict the professional learning community of teachers in school at 63.2 percent included: 1) leadership, 2) organization’s system, 3) organization’s structure, and 4) management.

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Keywords: Administrative factors, Professional learning community

¹Correspondent author: akdekpee@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน เป็นยุคการสื่อสารไร้พรมแดน หรือยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการพัฒนาประชาชนคนไทยให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้นั้นคือการศึกษา เพราะการศึกษาสามารถพัฒนาคนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และมีทักษะสำคัญที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคปัจจุบันอย่างมีความสุขด้วยความมีคุณธรรมและจริยธรรม [1] ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้ระบุว่าปัจจุบันซึ่งเป็นช่วงเวลาของการปฏิรูปการเรียนรู้ให้บุคลากรทุกฝ่ายในทุกระดับการศึกษาและการศึกษาทุกประเภท เป็นนักเรียน (Learner) เพื่อทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ [2]

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน โรงเรียน หรือ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวทางที่พัฒนาการศึกษาทุกระดับ โดยหัวใจสำคัญของ PLC คือ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Instructor) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Class Room) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) และหากมองอีกมุมหนึ่ง PLC คือเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ครูช่วยกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก [3] จากการวิจัยของ Hord [4] พบว่า โรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC มีผลดีทั้งต่อวิชาชีพครูและนักเรียน กล่าวคือครู โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้นและมีการพัฒนาวิชาชีพอยู่ตลอดเวลาและผลดีต่อผู้เรียนพบว่า สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นใน และการอ่านที่สูงขึ้นอย่างชัดเจนสอดคล้องกับ วรลักษณ์ [5] ได้สรุปไว้ว่า PLC เปรียบเสมือนพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) ที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงที่มีเวลากับการเรียนรู้ในงานได้เต็มที่ ส่งผลให้เกิดการเข้าใจชั้นเรียน เข้าใจนักเรียน เกิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติและประสบการณ์ตรง จะเกิดการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและส่งผลต่อพัฒนาการผู้เรียน ได้มากกว่าด้วยเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21

ในการที่จะขับเคลื่อน โรงเรียนให้มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะอำนวยความสะดวกเพื่อนำองค์กรและสร้างให้เกิดการร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายง่ายขึ้นบทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและประสบความสำเร็จในโรงเรียน ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนคือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมทั้งจากบุคลากรในโรงเรียนและจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง [6]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 30 (สพม 30) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาภายใต้ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยน่านโยบายเกี่ยวกับการทำ การทำสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ลงไปสู่เขตพื้นที่ ให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการและบุคลากรทางการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ แต่ถึงกระนั้นจากการ



ดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา ได้พบอุปสรรคในการบริหารจัดการโรงเรียนหลายอย่าง เช่น โรงเรียนส่วนหนึ่งขาดสื่อการสอนที่มีคุณภาพ ครูขาดทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละช่วงวัย อีกทั้งยังมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก จนทำให้ครูไม่สามารถร่วมกันประสานร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจนัก และจากผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนของประเทศ [7]

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ซึ่งสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการจัดปัจจัยทางการบริหารเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30
2. เพื่อศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จำนวน 1,725 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จำนวน 311 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) การจูงใจ 3) การบริหารจัดการ 4) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 5) โครงสร้างองค์กร 6) ระบบองค์การ และ 7) ภาวะผู้นำ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมร่วม 2) การทำงานแบบทีมรวมพลัง 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และ 4) การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยี

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของปัจจัยทางการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และผ่านผู้ประสานงานจำนวน 311 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามทั้งหมด 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามนำไปแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลผลข้อมูล

6.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลผลข้อมูล

6.4 วิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (ตารางที่ 1)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.01$) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.08$) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือระบบขององค์กร ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านมีความรู้สึภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารและครูมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.96$)

การจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารสอนงานครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้จนสำเร็จลุล่วงตามที่ได้กำหนดไว้ คือ ($\bar{X} = 3.95$)

การบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้



บรรลุปเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและปัจจัยในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ คือ ($\bar{X} = 3.96$)

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ละครุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนมีระบบติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ โครงการต่างๆ ที่อยู่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนร่วมกับชุมชนจัดประชุมวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) และ โรงเรียนได้สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ไปยังครู ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X} = 3.94$)

โครงสร้างขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ โรงเรียนมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนส่งเสริมการสื่อสารการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ภายใต้อาคารสร้างการบริหาร ($\bar{X} = 3.96$)

ระบบขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือขั้นตอนในการปฏิบัติงานของครุมีความยืดหยุ่น สามารถปรับได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความคล่องตัว ไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบมากเกินไป ($\bar{X} = 3.89$)

ภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารยึดทฤษฎีและหลักเหตุผลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารสามารถระดมทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.91$)

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (ตารางที่ 2)

ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการทำงานแบบทีมรวมพลัง ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาทีละองค์ประกอบพบว่า

ค่านิยมร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารกำหนดคุณลักษณะของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารมีการระบุค่านิยมร่วมในวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสื่อสารให้ทราบ โดยทั่วถึง ($\bar{X} = 3.95$)

การทำงานแบบทีมรวมพลังภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนสนับสนุนให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมมือกันในการวิเคราะห์หลักสูตรและวิเคราะห์ผู้เรียน

($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนกันทั้งในและข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.93$)

การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารและครูมีความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือโรงเรียนสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.04$)

การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือโรงเรียน ชุมชนและหน่วยงานภายนอกร่วมมือกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือโรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอต่อผู้ต้องการใช้งาน ($\bar{X} = 3.86$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน) ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (ตารางที่ 3)

ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง .625-.806 และมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่าปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_7) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = .744$) และที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือปัจจัยด้านการจูงใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = .628$)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (ตารางที่ 4)

จากผลการวิจัย พบว่า เมื่อนำปัจจัยทางการบริหารทั้งสามด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ (X_7) ระบบขององค์กร (X_6) โครงสร้างขององค์กร (X_5) และการบริหารจัดการ (X_3) เข้าสู่สมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.795 ($R = .795$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 63.2 ($R^2 = .632$) ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและสมการคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.931 + 0.329(X_7) + 0.182(X_6) + 0.154(X_5) + 0.105(X_3)$$

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standard Score)

$$\hat{Z} = 0.377(Z_{X_7}) + 0.208(Z_{X_6}) + 0.174(Z_{X_5}) + 0.133(Z_{X_3})$$

อภิปรายผล

ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนโยบายของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีการส่งเสริม สนับสนุน และเน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน อีกทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้นั้น



ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีภายในองค์กร สอดคล้องกับ Litwin & Stringer [8] ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ และจะเป็นความรู้ลึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม และต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้สนองนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ ในนโยบายด้านการศึกษาดูได้ประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันซึ่งเป็นช่วงเวลาของการปฏิรูปการเรียนรู้ให้บุคลากรทุกฝ่ายในทุกระดับการศึกษาและทุกประเภทการศึกษาทุกประเภท เป็นนักเรียน (Learner) เพื่อทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้มีการการพัฒนาภาวะผู้นำโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ โรงเรียน สอดคล้องกับ ศิริพงษ์ [9] พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ต่างจากองค์กรอื่นๆ เพราะการบริหารการศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความชำนาญและทักษะในการจัดการด้านการศึกษา

ปัจจัยทางการบริหารที่ด้านภาวะผู้นำ ระบบขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และการบริหารจัดการ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูภายใน โรงเรียน ได้ร้อยละ 63.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยแรกซึ่งมีอำนาจทำนายร้อยละ 55.4 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ใช้หลักเหตุผลและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร มีการสื่อสารที่หลากหลายสอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ [10] กล่าวถึงผู้นำกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพว่า ผู้นำที่สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของตน และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจหรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้นำยังต้องพยายามสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในอนาคตด้วย

ปัจจัยด้านระบบขององค์กรเป็นปัจจัยที่ 2 ที่ร่วมพยากรณ์และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 60.6 ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีรูปแบบการปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่สามารถยืดหยุ่นได้ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความคล่องตัว ไม่ยึดกฎระเบียบมากเกินไป สอดคล้องกับ ประชุม [11] ได้กล่าวถึงระบบขององค์กรว่า คือ วิธีการ (Method) การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบไม่ตายตัวอาจผันแปรตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์

ปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์กรเป็นปัจจัยที่ 3 ที่ร่วมพยากรณ์และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 62.2 ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารที่มีรูปแบบการสื่อสารได้อย่างชัดเจนและทั่วถึง มีการมอบหมายภารกิจหรือภาระหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล ศิริพงษ์ [9] ได้กล่าวถึงการจัดโครงสร้างของโรงเรียนว่า องค์กรต้องคำนึงถึงผลที่เกิดจากการกำหนดคุณลักษณะงานและการร่วมมือกันในกิจกรรมต่างๆ ในการแบ่งงานในโรงเรียนในปัจจุบันแบ่งเป็น 4 ฝ่าย และในแต่ละฝ่ายมีการแบ่งงานกันเป็นย่อยๆอีก ดังนั้นการจัดแผนงานจึงหมายถึงการพิจารณากลุ่มกิจกรรมต่างๆเข้าด้วยกัน หลักการที่นิยมนำมาใช้ในการจัดแผนงานในโรงเรียนคือจัดตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งมีข้อดีต่างๆ เป็นต้นว่า คนที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะคล้ายคลึงกันมักจะต้องทำงานร่วมกัน ในแต่ละแผนกสามารถกำหนดคณะทำงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ การตัดสินใจและการร่วมมือทำได้ง่ายกว่า

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสุดท้ายที่ร่วมพยากรณ์และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 63.3 ทั้งนี้ เนื่องจาก โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ไปยังครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีระบบติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ และมีการ นำผลการดำเนินงานเข้านำเสนอต่อที่ประชุมและเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานในปีต่อไป สอดคล้องกับ บริบท การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ด้านการบริหารจัดการพบว่า มีการให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กรบุคคล ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการ การศึกษา ซึ่งจะเป็นกลไกนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ระบบขององค์การ โครงสร้างขององค์การ และการบริหารจัดการ ดังนั้น โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสำคัญใน การส่งเสริมปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นและส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครูใน โรงเรียนมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ควรมีการ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ ความสามารถในการบริหารจัดการ จากแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารต่างๆ ความสามารถในการสื่อสารและประสานงาน ตลอดจนการปรับตัวให้ทัน ตามสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านระบบขององค์การอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ควรร่วมกันพัฒนารูปแบบและขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ส่งผลให้ครูเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้อาจารย์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยแบบกรณีศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณว่ามีความ เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาด้วยการวิจัยแบบกรณีศึกษาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจัยทางการบริหารที่เอื้อต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป



เอกสารอ้างอิง

1. Dechukhup P, Yinreesuk P. Learning Management in the 21st Century. Bangkok: Chulalongkorn University; 2015.
2. Ministry of Education. The National Education Act B.E. 2542 Amendment (No. 2) B.E. 2542. Bangkok: The Teachers Council; 2003.
3. Phanich W. The Way of Learning for Students in the 21st Century. Bangkok; Pulication; 2012.
4. Hord SM. Professional learning communities: Communities of inquiry and Improvement. Austin: Southwest Education Development Laboratory; 1997.
5. Chukamnerd W, Sangthong E. Schools of Learning Community for Professional Development : Teachers Emphasizing Mainly on Students. Academic Services Journal, Faculty of Education, Prince of Songkla University; 2014.
6. Office of the National Education Commission , Prime Minister Office. National Education Act B.E. 2553. Bangkok: Phrik Wan Graphics; 2010.
7. Secondary Educational Service Area Office 30. Action Plan for Fiscal Year 2015. Chaiyapum: Secondary Educational Service Area Office; 2015.
8. Litwin G, Stringer R. Leadership and Organization climate. Upper Saddle River. 2002.
9. Saopayon S. Principles and Process of Educational Administration : Theory and Practice. Bangkok: Book Points; 2009.
10. Phromsri C. Corporate Leadership in the New Era. Bangkok: Expernet. 2006.
11. Rodprsert P. Policy and Planning: Principles and Theories. First Edition. Bangkok: Netikun Publishing; 2000.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร

พฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.08	.50	มาก
2. การจูงใจ	4.01	.58	มาก
3. การบริหารจัดการ	4.01	.61	มาก
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	3.99	.56	มาก
5. โครงสร้างองค์กร	4.00	.55	มาก
6. ระบบขององค์กร	3.96	.55	มาก
7. ภาวะผู้นำ	4.01	.56	มาก
รวม	4.01	.49	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน	ระดับความ		แปลผล
	คิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	
1. ค่านิยมร่วม	4.00	.54	มาก
2. การทำงานแบบทีมรวมพลัง	3.97	.55	มาก
3. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.08	.53	มาก
4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.99	.54	มาก
รวม	4.01	.49	มาก

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
X ₁	1							
X ₂	.711	1						
X ₃	.690	.797	1					
X ₄	.701	.744	.806	1				
X ₅	.705	.665	.723	.768	1			
X ₆	.625	.657	.701	.719	.679	1		
X ₇	.705	.716	.738	.762	.709	.701	1	
Y	.634	.628	.683	.693	.679	.683	.744	1

*P < .05

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(อำนาจพยากรณ์) ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน

Model summary	R	R ²	Adjusted R ²
X ₇	.744	.554	.553
X ₇ & X ₆	.788	.606	.603
X ₇ & X ₆ & X ₅	.791	.626	.622
X ₇ & X ₆ & X ₅ & X ₃	.795	.632	.627