

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

Professional Learning Community Under Local Organization Administration in Khon Kaen Province

หนูฤทธิ์ ไกรพล¹, สุขุม พรหมเมืองคุณ², อมรา จำรูญศิริ³

Noorit Kraiphon, Sukhum Prommuangkun, Ammara Jamroonsiri

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูประจำแหนดตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และสังกัดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นปีการศึกษา 2557 จำนวน 320 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และพนักงานครูจำนวน 290 คน เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นเท่ากับ .911 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการ Dunnett's T3 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมาคือด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิสัยทัศน์ร่วม

2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โทรศัพท์ 0-8105-3369-0 ,E-mail:noo_rit@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

³ ศึกษานิเทศน์, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

¹ M.Ed.Education Administrator

3) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นเมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aimed 1) To study the professional learning community under the local organization administration in Khon Kaen province and 2) To compare the professional learning community under the local organization administration in Khon Kaen province as classified by position, school size and location. The sample consisted of education professionals and teachers in schools under the local organization administration in Khon Kaen province. A total of 320 professionals from the learning community under local organization administration in Khon Kaen province in the academic year B.E. 2014 were used as a samples and the instrument was a questionnaire in this study which the reliability outcome was 0.911. The statistics used to analyze the data were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, F-test and Dunnett's T3.

The results of research were showed as follows:

1) The level of the professional learning community under the local organization administration in Khon Kaen province in overall was found to be at high level. When considering each aspect, it was found that the highest average in the supportive structure, was followed by the collaborative team work and the lowest average is the shared vision

2) The comparison as classified by position: the overall was not different.

3) The comparison as classified by school size: the overall and each aspect were significantly different at .05 level.

4) The comparison as classified by location: the overall was not different but found significantly different at .05 level in 1 aspects; supportive structure.

Keywords : the professional learning community

บทนำ

ในโลกยุคสังคมแห่งความรู้ (Knowledge-Based Society) ที่ความรู้และภูมิปัญญาของแต่ละสังคมถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ ได้ส่งผลให้หลายประเทศทั่วโลกต่างหันกลับมาทบทวนบทบาท และแนวทางการจัดการศึกษาของตนอย่างจริงจัง ด้วยเป้าหมายเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถ ที่จะนำการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ ให้ก้าวสู่ศตวรรษใหม่ได้อย่างมั่นคงสมภาคภูมิ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) และตามแนวคิดตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำหรับหมวด 3 มาตรา 11 นี้เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยให้หน่วยงานแต่ละหน่วยเริ่มจากการจัดการความรู้เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการติดตามและประเมินผล

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 (ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ, และวรางคณา ทองนพคุณ.ม.ป.ป.,5) การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง (ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ, และวรางคณา ทองนพคุณ.ม.ป.ป.,8)

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษา

PLC ในบริบทสถานศึกษาจากการศึกษาแนวคิดองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษาของ DuFour & Eaker (2006) ซึ่งสามารถอธิบายคุณลักษณะของแต่ละองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

1. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผล บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยกลไกในการการทำงานซึ่งกันและกัน เห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

การที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้งมือทำ และเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ ต่อเนื่องกัน ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์เหมือนครอบครัวเดียวกันที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว บรรยากาศที่เกิดขึ้นภายในทีมร่วมแรงร่วมใจจะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันโดยส่วนมากมักจะเป็นรูปแบบไม่เป็นทางการ แต่ดำเนินการไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ในเรื่องที่ทำ จนกลายเป็นวิถีการทำงานและการอยู่ร่วมกัน สิ่งนี้เป็นพลังสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการทำงานร่วมกันที่มีเป้าหมายร่วมชัดเจนและร่วมทำกันอย่างมีความสุขซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับ

เป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน (Team teaching) ทีมเรียนรู้ (Team learning) และกลุ่มเรียนรู้ (Group learning) เป็นต้น

2. วิสัยทัศน์ร่วม (Share vision)

วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันซึ่งเป็นพลวัตรเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือ การมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันมาสู่การรวมตัวกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วมจากภาพอนาคตนำสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ หรือ วัตถุประสงค์ร่วม (Shared purpose) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีเป้าหมายที่แต่ละคนเห็นร่วมอย่างชัดเจน จะเกิดเป็นเป้าหมายความสำเร็จที่มีพลัง ซึ่งมาจากการไหลรวมสู่ทิศทางเดียวกันของเป้าหมายของระดับปัจเจกบุคคล ที่เป็นบุคคลที่มีลักษณะค่านิยมร่วมกัน (Share value) ต่อเรื่องนั้น ๆ จึงเกิดเป็นพลังของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมากจะมีค่านิยมร่วมยึดเหนี่ยวกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ และคุณงามความดีเพื่อการศึกษา ที่มีหัวใจร่วมกัน คือ มุ่งการเรียนรู้เรียนรู้ผู้ของเรียนเป็นหัวใจสำคัญ การริเริ่มของกลุ่มครูในการพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานของเจตจำนงที่จะกระทำสิ่งใดหนึ่งร่วมกันด้วยใจอย่างมีความสุข โดยมีอาจมีการกำหนดภารกิจในการดำเนินการเป็นพันธกิจร่วมกันเพื่อเป็นเส้นทางดำเนินการไปสู่ทิศทาง และเป้าหมายที่มุ่งหวัง

การที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงใช้วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเข็มทิศในการนำทาง ทิศทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีแตกต่างจากการทำงานตามนโยบาย คำสั่ง และหน้าที่ ที่เสี่ยงที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง

ในระดับคิด ความรู้สึก เป็นผลให้ผู้ทำงานเกิดความ รู้สึกกลัว สับสน ขาดความเชื่อมั่นที่จะทำงานนั้น อย่างเต็มที่ ในทางเดียวกันหากเกิดวิสัยทัศน์ร่วม เป็นเบื้องต้น การทำงานร่วมกันทั้ง แต่ละบุคคล และแต่ละทีม จะสามารถตระหนักรู้ในการทำงาน เห็นศักยภาพความสามารถของตนเองและผู้อื่น ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับการดำเนินการไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ เป็นการจัดระบบทั้งความคิด ความรู้สึก ของแต่ละบุคคลและชุมชน ให้มีความ ชัดเจนในสิ่งที่ดำเนินการ ผู้ทำงานจึงพร้อมที่จะ ท่วมเทพล้างที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ ถูกทาง และ บรรลุบรรลุเป้าหมาย

3. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคง อยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบ กัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรม ที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตาม บริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครอง ตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการ บริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การ จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำ เนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำ เป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีรูปแบบ การสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการ สร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำ เนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมี ระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

(Eastwood & Louis, 1992)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไป กำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ที่สามารถเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ของสิ่งแวดล้อมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูจำแนก ตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดโรงเรียน และสังกัดของ โรงเรียน

2. สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงาน ครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงาน ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยว กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู ที่มีสังกัดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยว กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,331 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน และพนักงานครู จำนวน 1,276 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2557 ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 : 608) จำนวน 320 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และพนักงานครู จำนวน 290 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratum) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดของโรงเรียน และสังกัดของโรงเรียน เป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ
2. คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ
3. ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ได้จำนวนที่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่

ตำแหน่งหน้าที่

- 1) ผู้บริหาร
- 2) พนักงานครู

ขนาดโรงเรียน

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

สังกัดของโรงเรียน

- 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

- 2) เทศบาลนคร
 - 3) เทศบาลเมือง
 - 4) เทศบาล ตำบล
 - 5) องค์กรบริหารส่วนตำบล
- ตัวแปรตาม ได้แก่

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1) ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 2) วิสัยทัศน์ร่วม
- 3) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดของโรงเรียนและต้นสังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีทั้งหมด 3 ด้านเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 ระดับมีข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองแล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่ง

แบบสอบถามได้กลับคืนมาทั้งหมด 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ในตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยนำข้อคำถามไปหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง ตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่างตามขนาด

ตารางที่ 3 แสดงระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้		
	\bar{X}	S	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
1. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.13	0.15	มาก
2. วิสัยทัศน์ร่วม	4.09	0.19	มาก
3. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.14	0.23	มาก
ภาพรวม	4.13	0.12	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $S = 0.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย

โรงเรียน และสังกัดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าทดสอบพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามโดยวิธีการ Dunnett's T3

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานครู จำนวน 290 คน (ร้อยละ 90.63) ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 160 คน (ร้อยละ 50) และสังกัดตอบจ. จำนวน 121 คน (ร้อยละ 37.81)

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 4.14$, $S = 0.23$) รองลงมาคือด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.13$, $S = 0.15$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.09$, $S = 0.19$)

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ผู้บริหาร (n=30)			พนักงานครู (n=290)			t	p-values
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.13	0.10	มาก	4.13	0.16	มาก	0.21	.84
2. วิสัยทัศน์ร่วม	4.13	0.17	มาก	4.08	0.20	มาก	1.19	.24
3. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.15	0.16	มาก	4.14	0.24	มาก	0.26	.80
ภาพรวม	4.14	0.88	มาก	4.13	0.13	มาก	0.33	.74

*p < .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมาคือด้านที่ร่วมแรงร่วมใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งนี้ ทั้งนี้โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรและมีบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้ร่วมกันจะเป็นองค์กรที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ไม่อาจคาดเดาได้ และสามารถปรับตัวอยู่รอดและ

ประสบความสำเร็จมากกว่าองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ (อำนาจ ศรีพูนสุข, 2551: 7) และมีการพัฒนาทีมให้มีขีดความสามารถนั้นจำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี โดยผ่านการพูดคุย และการอภิปรายของผูคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับทิศทางให้เหมาะสมกับองค์กร นอกจากนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ (สกล บุญสิน, 2555: 44-46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนเน้นความสมัครใจและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สนับสนุนการตัดสินใจในที่งานได้อย่างอิสระ มีกำหนดสภาพความสำเร็จในอนาคต และผู้บริหารเน้นการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในองค์กรด้านที่ต่ำสุดคือด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้นำสถานศึกษาช่วยทำให้โรงเรียน ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่างๆ กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้

เกิดการสร้างสรรค์ มีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้โดยหน่วยงานภายนอก ครูผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธี การสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผยซึ่งแม้ว่าจะอยู่ใน ระดับมาก แต่ยังคงอยู่ในระดับต่ำในงานวิจัยซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยสมคิด ชุมนมพร (2549) ได้ ศึกษาการศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1 การส่งเสริมองค์กร แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสาค นงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผน ความคิด ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ อยู่ใน ระดับมาก และงานวิจัยของ อภิชา ธานีรัตน์และ คณะ (2555) ได้ศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันของการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับระดับพฤติกรรม ของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ใน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการ คิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากร มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นจำแนก ตามตำแหน่ง

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาน ศึกษาและพนักงานครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดย ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็น ไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรที่ อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุก

คนซึ่งสมาชิกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโฆเซิต เสตะจิต (2549) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรการ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความคิด เห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพ รวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการแปรรูปองค์กร ด้านพลวัตการเรียนรู้การ ปฏิบัติงาน ด้านการให้อำนาจ ด้านการจัดการความ รู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เปรียบเทียบความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการ เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวม 5 ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตก ต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติ งาน ด้านการแปรรูปองค์กร ด้านการให้อำนาจ และ ด้านการจัดการความรู้ ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นจำแนก ตามขนาดโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถาน ศึกษาและพนักงานครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพ รวมผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ย สูงสุดรองลงมาคือผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาด เล็ก และต่ำสุดคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาด กลาง โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางแตก ต่างกับผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่โดยผู้ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถาน ศึกษาสูงที่สุด เนื่องจากอาจเป็นเพราะว่าองค์กรการ บริหารส่วนตำบลขนาดเล็กยังมีงบประมาณไม่

มากทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอกินันท์ กสิโสภา (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามขนาดในภาพรวมพบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านการมีภาวะผู้นำร่วมกัน ด้านการมีวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ด้านการใช้กลยุทธ์ มุ่งเน้นผู้รับบริการ โครงสร้างองค์กรแบบอินทรีย์ มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ

4. ผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาล และต่ำสุดคือผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัด อบต. ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเทศบาลเมืองเป็นส่วนราชการที่

ต้องใช้ความเป็นวิชาชีพสูงในด้านการช่างเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สนองตอบต่อนโยบายผู้บริหารในการสร้างและการซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐาน ประปา ไฟฟ้า ถนน อื่นๆ จึงเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารสามารถปรึกษาในการดำเนินตามนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอกินันท์ กสิโสภา (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าส่วนราชการที่สังกัดมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลการศึกษา พบว่าส่วนโยธามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือส่วนการคลัง สำนักปลัด และส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เนื่องจากส่วนโยธา เป็นส่วนราชการที่ต้องใช้ความเป็นวิชาชีพสูงในด้านการช่างเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สนองตอบต่อนโยบายผู้บริหารในการสร้างและการซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐาน ประปา ไฟฟ้า ถนน อื่นๆ จึงเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารสามารถปรึกษาในการดำเนินตามนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่าด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นและโรงเรียนจะต้องวิสัยทัศน์ร่วม นอกจากนี้โรงเรียนยังต้องมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครองด้วย

2) จากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนทุกด้าน จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูผู้สอนในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้เกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้ครูผู้สอนสามารถรับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งระบบการประเมินผลการทำงานของครูผู้บริหารและกลไกการรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษาโดยผู้ปกครองชุมชนและส่วนกลาง

3) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่ำสุดจึงต้องพัฒนา โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ร่วม

4) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่ำสุดจึงต้องมีพัฒนาในทุกด้าน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ทำการวิจัยเพื่อยกระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้มีการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิสัยทัศน์ร่วม

2) ทำการวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วดำเนินการวิจัยเพื่อยกระดับให้สูงขึ้นและเสนอวิธีการพัฒนา

3) ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ให้มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

- ครุชิต พุทธิโกษา. (2554). *คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน.(2543). องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารการศึกษาพยาบาล 10(3) :13-17* ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (ธันวาคม 2542-มีนาคม 2543).
- พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546. (2 ธันวาคม 2537).*ราชกิจจานุเบกษา*. ตอนที่ 53ก เล่มที่ 11.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2586. (17 กุมภาพันธ์ 2497) .*ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 14 ตอนที่ 222.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534. (29 กันยายน พ.ศ. 2515). *ราชกิจจานุเบกษา*. ฉบับที่ 219.
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546. (4 พฤศจิกายน 2546). *ราชกิจจานุเบกษา*. ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 120 ตอนที่ 109 ก.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ*. กรุงเทพฯ:ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริวรรณ จัตรมณีรุ่งเจริญ, และวรางคณา ทองนพคุณ.(ม.ป.ป.). *เอกสารประกอบทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต 21st Century Skills: The Challenges Ahead*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สุรพล ธรรมร่วมดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรรงค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา*. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมี่ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.
- เสาวรสบุญนาถ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ส่วนแผนและงบประมาณทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.(2555) *สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2555*. กระทรวงมหาดไทย.
- อภินิทน์ กลีโสภา. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภออุทุมพรพิสัยจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- อำนาจ ศรีพูนสุข. (2551). *องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 13 .นนทบุรี.สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- DuFour, R., &Eaker, R. (2006). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Solution. Education Service.
- Eastwood, K., & Louis, K. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip. *Journal of school leadership*, 2(2), 213-224
- Fullan (1999). *Change forces: The sequel*. London. Falmer Press.
- Garvin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard business review*.
- Hord (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement [Internet]*. Southwest Educational Development Laboratory. Retrieved from <http://www.sedl.org/siss/plccredit.html>.
- Krejcie,R.V.,& Morgan,D.W.(1970). *Determing sample size for research activities*. Educational and psychological measurement.30:607- 610.
- Marquardt M, Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. New York : Irwin.
- Marquardt M, Reynolds. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.

- Pedler M, Burgoyne, J and Bonydell T. (1991). *The learning company : A strategy for sustainable development*. Singapore : McGraw – Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines: The art and practice of learning organization*. London: Century Business.
- Senge, P. M. (1994). *The fifth discipline fieldbook : Strategies and tools for building a learning organization*. New York : Doubleday.
- Senge, P. M. (1999). *The dance of change : The challenges of sustaining momentum in learning organization*. New York : Doubleday.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.