

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
Factors Affecting the Professional Learning Community of Teachers
in Secondary Schools, Pathum Thani Province

วาสนา ทองทวียงค์* และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม
Wassana Thongthaweyingyos* and Tongluck Boontham

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

*Corresponding author, E-mail: wassana_t@mail.mutt.ac.th, โทร. 094-9692564

วันที่ส่งบทความ 19 ตุลาคม 2560 วันที่แก้ไขครั้งสุดท้าย 9 ธันวาคม 2560

วันที่ตอบรับบทความ 14 ธันวาคม 2560. วันที่เผยแพร่ออนไลน์ 1 กรกฎาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เท่ากับ .967 และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เท่ากับ 0.932 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : วิชาชีพครู ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มัธยมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the level of factors related to the professional learning community of teachers and 2) the factors affecting the professional learning community (PLC) of teachers in secondary schools, Pathum Thani province.

The population of this research consisted of teachers and school administrators in secondary schools in Pathum Thani province. The sample group, selected using multi-stage sampling, was 333 persons. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires with the reliability of the factors were 0.967 and the professional learning community was 0.932. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis – the enter method.

The research revealed that 1) the level of factors related to the professional learning community of teachers were at the high level, factors are as follows: the instructional leadership, the organizational structure, the organizational climate, and the organizational culture and 2) these factors could predict the professional learning community of teachers in secondary schools, Pathum Thani province at 79.3 % at the significance level of .01.

Keywords: *teacher professional, professional learning community, secondary schools*

บทนำ

การศึกษามีความจำเป็นต่อชีวิตของบุคคลทุกเพศทุกวัยทุกช่วงอายุ เพราะบุคคลต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในสภาวะการณ์ปัจจุบัน การศึกษามีความจำเป็นมากขึ้นเนื่องจากเกิดความเปลี่ยนแปลงมากมาย ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของบุคคล (สุมาลี สังข์ศรี, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้มีการพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้ และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกัน เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ทักษะ การใฝ่เรียนรู้การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดีโดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2558)

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ดังจะเห็นได้ว่าร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พุทธศักราช 2558 ตามมาตรา 54 ที่กล่าวว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ดังนั้น การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จคือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางดำเนินการแบบเดิมไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ หรือ The Learning School” โดยจัดให้มี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ขึ้นภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อสร้าง

บรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคน ให้สมาชิกทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2555)

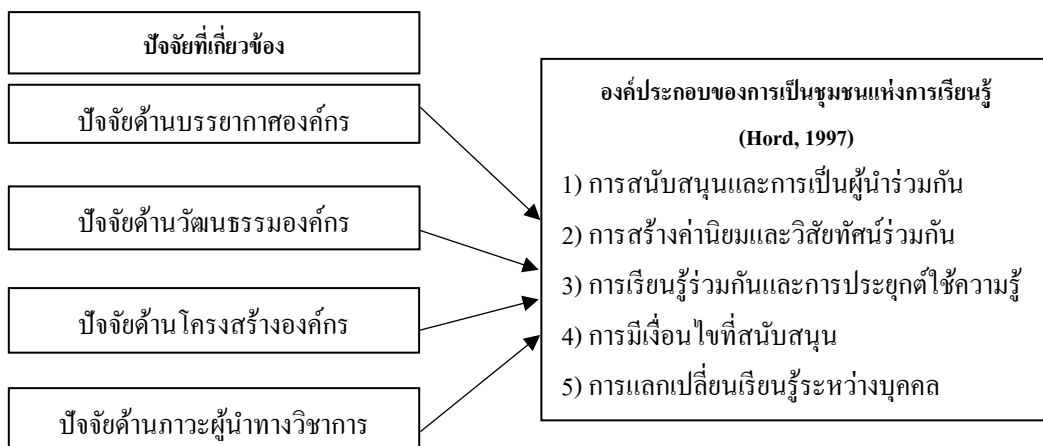
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเรื่องที่มีความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นการดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้น ครูและผู้บริหารได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซ้ำซ้อนขึ้นและเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษาที่สนใจแสวงหาความรู้ถ่ายทอด สร้างความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งผู้บริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคล และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสรรหาถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในสถานศึกษาต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง (ฉัตรชัย ทองเจริญ, 2556) โดยองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Hord, 1997) นอกจากนี้ปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นกรอบขององค์กรที่กำหนดงานและความสัมพันธ์ของงานไว้ (Robbins, 2009) เป็นกรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ (ประไพ ธรรมธัช, 2553) ประการต่อมา ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรเป็นลักษณะภายในของแต่ละองค์กรที่ทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (Hoy & Miskel, 1978) องค์กรสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศองค์กร (Halpin & Croft, 1996) มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยมีเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะขององค์กร (ประไพ ธรรมธัช, 2553) ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (GreenBerg & Baron, 1997) เป็นระบบของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ทำให้องค์กรมีความแตกต่างกัน (Robbins, 2009) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนจะนำความรู้ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (นาวา สุขธมย์, 2550) ตามแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ที่ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 ด้าน คือ 1) ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูทั้งสถานศึกษา 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น 3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน

จากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาล้วนส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ แต่ในปัจจุบันครูยังใช้เทคนิควิธีการสอนแบบเดิม เน้นครูผู้สอนเป็นศูนย์กลาง ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน กล่าวคือ ครูขาดเทคนิคและวิธีสอนที่ถูกต้อง ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ ครูได้รับการพัฒนาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติ ผักทักษะคิดวิเคราะห์ และรู้จักตั้งคำถาม (ณรงค์ ชุ่มทอง, 2560) นอกจากนั้นผลการประเมินการทดสอบนานาชาติ PISA (Programme for International Student Assessment) พบว่า ผลการประเมิน PISA ต่ำกว่ามาตรฐาน และมีแนวโน้มลดลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ผลักดันหลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ PLC นำมาพัฒนาครู ใช้เครือข่ายในสถานศึกษาและชุมชน เรียนรู้ด้วยตนเองและจากเพื่อนครู นำไปสู่ร่วมกันประเมินและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน หลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ PLC จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้

อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การพัฒนาครูต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน (ณรงค์ ชุ่มทอง, 2560) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในการจัดการศึกษา ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษานำหลักการการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มาสร้างแนวทางปฏิบัติในวิชาชีพให้แก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (Hord, 1997) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเจือใจที่สนับสนุน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 53 คน และครูผู้สอน 1,839 คน ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดปทุมธานีรวม 1,892 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พ.ค. 2559)

ผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์; ดิเรก ศรีสุโข, 2551) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาแต่ละขนาดโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 333 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านบรรยากาศองค์กร 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเจือใจที่สนับสนุน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลสำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามตอนที่ 2 เท่ากับ .967 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.932

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2560 – 25 กรกฎาคม 2560

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้แก่ 1) ค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.70 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.40 เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 99.10 สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 40.20

2) ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.57) ดังนี้

2.1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ครูนำผลการประเมินครูมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.76)

2.2) ด้านบรรยากาศองค์กร ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.79) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.76)

2.3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรักสถานศึกษา (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.75)

2.4) ด้านโครงสร้างองค์กรทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่สถานศึกษามีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.76)

3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

| ปัจจัยที่พยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา (x) | x ₁ | x ₂ | x ₃ | x ₄ | y |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| โครงสร้างองค์กร (x ₁) | 1.000 | | | | |
| บรรยากาศองค์กร (x ₂) | 0.816** | 1.000 | | | |
| วัฒนธรรมองค์กร (x ₃) | 0.739** | 0.727** | 1.000 | | |
| ภาวะผู้นำทางวิชาการ(x ₄) | 0.734** | 0.797** | 0.807** | 1.000 | |
| การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (y) | 0.772** | 0.799** | 0.776** | 0.858** | 1.000 |

**p < .01

จากตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.772 ถึง 0.858เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_4y} = 0.858$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($r_{x_2y} = 0.799$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x_3y} = 0.776$) และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ($r_{x_1y} = 0.772$) ตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

| ตัวแปร | b | S.E.b | B | t | sig |
|--------------------------------------|------|-------|------|-------|------|
| Constant | .760 | .095 | | 8.015 | .000 |
| โครงสร้างองค์กร (x ₁) | .143 | .036 | .186 | 3.963 | .000 |
| บรรยากาศองค์กร (x ₂) | .138 | .041 | .170 | 3.367 | .001 |
| วัฒนธรรมองค์กร (x ₃) | .101 | .038 | .121 | 2.644 | .009 |
| ภาวะผู้นำทางวิชาการ(x ₄) | .437 | .044 | .489 | 9.819 | .000 |

R² = .793 R = .890*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .890 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .793 นั่นคือตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 0.760 + 0.143 x_1 + 0.138 x_2 + 0.101 x_3 + 0.437 x_4$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = 0.186 x_1 + 0.170 x_2 + 0.121 x_3 + 0.489 x_4$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลข้อค้นพบที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้จากความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง และผู้บริหารและครูร่วมกันส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมากที่สุดและค่อนข้างสูง เนื่องจากลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องโดยตรงกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา สนับสนุนและจัดให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้ จากลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการดังกล่าวจะนำมาซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แม้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องเกิดจากทุกคนในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่จะขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้นั้นต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา นอกจากนี้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มากที่สุดแล้ว จากข้อค้นพบ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆประมาณ 3 เท่า แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มากกว่าปัจจัยด้านอื่นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ที่ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียนนั้นหมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนที่จะให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเต็มศักยภาพ เมื่อครูได้เข้ารับการอบรมดังกล่าวก็จะส่งผลถึงการที่ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเป้าหมายร่วมกันก็นำไปสู่การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน รวมถึงการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 3) การกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน ดังนั้นเมื่อผู้บริหาร

สถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผล และให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู ก็จะทำให้ครูเกิดการ พัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในเรื่องของการเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักที่จะนำ ภาวะผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะ ผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา ก็จะทำให้ปัจจัยด้านด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรม องค์กรเกิดขึ้นตามมา

2. ด้านบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับสูง ทั้งนี้ เป็นเพราะสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนที่ผ่อนคลายและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และ บรรยากาศโดยภาพรวมในสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ เมื่อบรรยากาศภายในสถานศึกษาเอื้อ ต่อการเรียนรู้ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ครูก็สามารถจัดรูปแบบการเรียน การสอนที่ดีได้ เมื่อบรรยากาศการเรียนการสอนดี ก็ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำไปสู่การเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา กล่าวคือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญพร บุณรักษา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูงมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัย ของจูลี่ ศรีชะโคตร (2557) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับสูง ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรักสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอด ความคิดเป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษาจากรุ่นสู่รุ่น ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้าง สถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้ง สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จกับการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ในด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เมื่อทุกคนในสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันแล้ว ก็ทำให้มี ค่านิยมและวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้สถานศึกษานั้นเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของชุลีพร เกลี้ยงสง และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558) พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

4. ด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการ ปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน มีระบบการติดต่อประสานงาน ที่ชัดเจนและทั่วถึง อีกทั้งสถานศึกษาต้องมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆจาก การวิจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด กล่าวคือ โครงสร้างองค์กรค่อนข้างมีรูปแบบเป็นทางการ มีการวาง โครงสร้างของหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีโครงสร้างการบริหารงานชัดเจนตามข้อบังคับ ทำให้มีการแบ่งสายงานการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน โดยผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดนโยบาย ติดตามผลการปฏิบัติทุกครั้ง ทำให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรใน สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

จุลตี ศรีษะโคตร (2557) ที่พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆที่ได้ศึกษาเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ดังนั้น ในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมปัจจัยที่กล่าวมาดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการอย่างทั่วถึง รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพของครูกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันสะท้อนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

2. ด้านบรรยากาศองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายนอกและภายในห้องเรียนที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้มีการจัดระบบการทำงาน และการมีส่วนร่วมอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน ซึ่งจะส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกับการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กรผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันกับครูเกี่ยวกับความผูกพันและรักสถานศึกษาสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษาจากรุ่นสู่รุ่น และส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ซึ่งจะส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

4. ด้านโครงสร้างองค์กรผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและความรับผิดชอบตามโครงสร้างการบริหารงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก จัดโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวมีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึงซึ่งจะส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับอื่นๆ เช่น ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการ และด้านการจูงใจ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *สรุปผลการวิจัยPISA 2015*. สืบค้น 22 กันยายน 2560, จาก <https://drive.google.com/file/d/0BwqF5kq5b7zScUJOOV9ldUNfTlk/view>
- จุลลี้ ศรีษะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). *คุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชูลีพร เกลี้ยงสง, และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(1), 72-80.
- ณรงค์ ชุ่มทอง. (2560). *PLC มิติใหม่ นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย*. สืบค้น 10 กันยายน 2560, จาก <https://www.matichon.co.th/news/484184>
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ฉันทพร บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นาวา สุขธมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ประไพ ธรรมธัช.(2553). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ โดยใช้กลยุทธ์การปรับโครงสร้างองค์กรของฟูลแลนสำหรับครูประถมศึกษา* (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุขโข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2558). *รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). *Leadership: ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้*. สืบค้น10 มีนาคม 2559, จาก <http://suthep.ricr.ac.th/leadership/leader1.doc>
- สุมาลี สังข์ศรี. (2556). แนวทางการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์มสธ*, 6(2), 114-126.
- Alig-Mielcarek, J. M., & Hoy, W. K. (2005). *A Theoretical and Empirical Analysis of The Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership*, The Ohio State University. Retrieved on June 3, 2007, from <http://72.14.235.104/search?q=cache:P2iwpAZ4GAwJ:www.coe.ohiostate.edu>.

- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). *Behavior in Organization: Understand and Managing the Human Side of Work* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ :Prentice Hall.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1996). *The Organization Climate of School*. Chicago: University of Chicago.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1978). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: Random House.
- Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behavior* (13th ed.). UK : Pearson Education.

Translated Thai References

- Boonraksa, T. (2010). *Factors Affecting the Professional Learning Community of School Under the Local Organization Administration in Loei Province* (Master's thesis). Loei: Loei Rajabhat University. [in Thai]
- Khumthong, N. (2017). *PLC : The New Dimension of Innovation for Quality of Thai Education*. Retrieved September10, 2017, from <https://www.matichon.co.th/news/484184>[in Thai]
- Kleangsong, C. & Pittayanon T. (2015). Strategies for Developing Organizational Culture Enhancing Professional Learning Community in Basic Education Institutions under the Department of Local Administration. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanity*, 5(1), 72-80. [in Thai]
- Ministry of education. (2017). *Summary Report of PISA 2015 Research*. Retrieved September22, 2017, from <https://drive.google.com/file/d/0BwqFSkq5b7zScUJOOV9ldUNfTlk/view> [in Thai]
- Nakhonsungnoen, N. (2013). *The Relationship between Principal's Instructional Leadership and Professional Learning Community of Schools Under the Office of LoeiPrimary Educational Service Area 1* (Master's thesis). Loei: LoeiRajabhat University. [in Thai]
- Phongsriwat, S. (2012). *Leadership: School Leader and Creative Learning School*. Retrieved March 10, 2016, from <http://suthep.ricr.ac.th/leadership/leader1.doc> [in Thai]
- Prime Minister's Office. (2015). *The Report on the Operation of the Government Information (Thailand's Prime Minister, General Prayuth Chan-Ocha)*. Bangkok: Cabinet and Royal Gazette Publishing Office. [in Thai]
- Sangsri S. (2013). A Guideline for Developing Thai Society to Be A Learning Society. *Journal of Education Sukhothai Thammathirat University*, 6(2), 114-126. [in Thai]
- Seesakote, J. (2014). *Organizational Climate Affectingthe Professional Learning Community of Teachersunder KhonKaen Municipality* (Master's thesis). KhonKean: KhonKean University. [in Thai]
- Sukharom, N. (2007). *The Relationship Between Instructional Leadership of School Administrators and Teaching Efficiency of Primary School Teachers Under the Office of NongKhai Educational Service Area 2* (Master's thesis). UdonThani: UdonThani Rajabhat University. [in Thai]

- Tharamathaj, P. (2010). *Reserch and Development of an Academic Competency Enhancement Model Using Fullan's Strategies for Organizational Restructuring for Elementary School Teachers*. (Doctoral dissertation). Bangkok : Chulalongkorn University. [in Thai]
- Thongcharoen, C. (2013). *The Attributes of the Professional Learning Communities of Schools Under the Office of UdonThani Primary Educational Service Area* (Master's thesis). UdonThani : UdonThani Rajabhat University. [in Thai]