



ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับระดับการ  
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

Relationship of Being Learning Community Components for Teacher  
Profession Versus Level of Being a Learning Community for Teacher  
Profession of Secondary Schools under the Jurisdiction of the  
Secondary Educational Service Area Office 31

รัชดาภรณ์ ทวยทวย<sup>1</sup> กฤษฏา วัฒนศักดิ์<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษาและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 427 คน ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยถึงสูง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** วิชาชีพครู, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา



### Abstract

The research purposes were: 1) to study the components affecting to being a learning community for teacher profession in secondary schools; 2) to study the levels of being learning community for teacher profession in secondary schools, and 3) to study relationship of being learning community components for teacher profession versus level of being a learning community for teacher profession of secondary schools. The sample was the 427 school administrators and teachers of secondary schools under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 31, selected by the simple random sampling method. The research instrument was the estimate rating scale questionnaire. The data analysis statistics were the percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research findings were:

1. The components affecting to being a learning community for teacher profession in secondary schools found the overall mean was at high level.
2. The levels of being learning community for teacher profession in secondary schools found the overall mean was at high level.
3. The relationship among the components of being learning community for teacher profession in schools had the relationship at a low to high level were the academic leadership aspect, the organization culture aspect, the organization atmosphere aspect, and the organization structures aspect affected to being learning community for teacher profession in secondary schools respectively with statistical significance at the .01 level.

**Keywords:** teacher profession, learning community for profession, secondary schools

### ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ฯลฯ ในโลกอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลก เข้าด้วยกัน การปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้น เป็นสังคมที่ก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ที่เรียกว่า ศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมอย่างทั่วถึง มนุษย์จึงต้องมีความตื่นตัวและ เตรียมพร้อมในการเรียนรู้ให้มีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษใหม่ โดยทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) (สุพรรณมา เพ็ชรรักษา และคณะ. 2559) แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กันกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560) อย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือ เพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge. 1990) จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าครูจึงต้องร่วมกันสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นกระบวนการสร้างการ



เปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในหลายประเทศ ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมมือร่วมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในรูปแบบ : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC ) โดยสมาชิกชุมชนวิชาชีพร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และภารกิจการพัฒนาาร่วมกัน สมาชิกรวมพลังเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่ท้องที่ที่การปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ได้จากภายนอกห้องเรียนผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามแบบ : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล คือ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เป็น : คุณคุณภาพ : ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของประเทศในที่สุด นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่คนในสถานศึกษา องค์กร และหน่วยงานต่างร่วมมือเรียนรู้ในการวิพากษ์วิจารณ์ ร่วมสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ครูสุภามีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดสรรอุดหนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้แก่เครือข่าย ที่มีกรรวมตัวกันทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่แท้จริงและต่อเนื่อง จะทำให้เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความท้าทายตามยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้สำเร็จ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” จึงเป็นชุมชนการพัฒนาที่สมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมตัวกันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่สมาชิกให้สมกับความเป็น “ครูมืออาชีพ อย่างแท้จริง”

ดังนั้น จะเห็นว่าการได้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน จะเห็นว่าเป็นองค์ประกอบด้านการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูผู้สอน ซึ่งบุคลากรทุกส่วนของสถานศึกษาจะเป็นองค์ประกอบในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการที่สถานศึกษาดึงเอาผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครูและผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ซึ่งกันและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนกันถือว่าเป็นแหล่งความรู้และเป็นแหล่งความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับความรู้จะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น (Hord, 1997) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีผลงานวิจัย ยืนยันตรงกันว่า การประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวในการพัฒนาโรงเรียนจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Stoll et al., 2006)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีหลายองค์ประกอบที่จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น องค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น นั่นคือ ประสิทธิภาพการสอน ของครู แต่จากการศึกษาข้อมูลสารสนเทศ



ทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า คะแนนผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (O-NET) ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีผลการสอบที่ต่ำลงในหลาย ๆ สถานศึกษา ซึ่งส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ดังนั้น หากทางสถานศึกษาสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูได้ และ นำไปสู่องค์ประกอบหนึ่งที่จะนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และหัวข้อที่ผู้วิจัยได้ศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในการจัดการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 50 สถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 4,267 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2562)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 50 โรงเรียน โดยเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งสิ้น 4,267 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2562) ใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 427 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาแต่ละขนาดโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

##### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับ การศึกษา และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบรรยากาศองค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านโครงสร้างองค์กร และ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ (ลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 100) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วง น้ำหนักเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเจตจำนงที่สนับสนุน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ (ลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 100) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง และเหมาะสมของเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ต่อไป เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บ แบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้





1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง องค์กร 2) ด้านบรรยากาศองค์กร 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยการ หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 69) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) การสร้าง ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเจตจำนงที่สนับสนุน และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 69-71) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ศิริชัย กางนาวาสี, 2551) คือ มาก ปานกลาง น้อย คล้อยตามกันและลักษณะตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ข้อที่	ข้อความถาม	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	บรรยากาศองค์กร	4.24	0.63	มาก
2	วัฒนธรรมองค์กร	4.20	0.68	มาก
3	โครงสร้างองค์กร	4.26	0.66	มาก
4	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.25	0.67	มาก
รวม		4.24	0.66	มาก

จากตารางที่ 1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ระหว่าง 4.20-4.26 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D.=0.66) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.=0.67) และด้านบรรยากาศองค์กร ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D.=0.63) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D.=0.68)

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ข้อที่	ข้อความถาม	$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน	4.34	0.62	มาก
2	การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.29	0.65	มาก
3	การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้	4.28	0.67	มาก
4	การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน	4.26	0.68	มาก
รวม		4.26	0.68	มาก

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (x)	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	y
โครงสร้างองค์กร (x <sub>1</sub> )	1.000				
บรรยากาศองค์กร (x <sub>2</sub> )	0.069	1.000			
วัฒนธรรมองค์กร (x <sub>3</sub> )	0.043	0.405**	1.000		
ภาวะผู้นำทางวิชาการ(x <sub>4</sub> )	-0.010	0.455**	0.535**	1.000	
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (y)	0.022	0.474**	0.587**	0.817**	1.000



### สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ คือ โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ
2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ คือ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ
3. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในสถานศึกษารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยถึงสูง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

1. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทุกตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านบรรยากาศองค์กร และ 4) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ได้ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยรวมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มี ค่าเฉลี่ยในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการ จึงทำให้สถานศึกษาปฏิบัติตามหลักการของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน โดยสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีการสนับสนุน ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนครู สนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัด กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ และเปิด โอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและ กัน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อใจให้แก่นักเรียน การเป็นผู้นำและมีความมุ่งมั่นในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อีกด้วย
3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูกับระดับ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยถึงสูง ซึ่งด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจาก เป้าหมายของสถานศึกษาคืองานด้าน วิชาการ ผู้บริหารจึงกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา สนับสนุนและจัดให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง





### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาควรจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัว มอบหมายงานและความรับผิดชอบตาม โครงสร้างการบริหารงาน และคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก

2) ควรมีการส่งเสริมองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูทุกองค์ประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

3) ผู้บริหารต้องจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน อีกทั้งต้องเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน โดยเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เช่น ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการ และด้านการจูงใจ เป็นต้น

2) ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาในระดับสถานศึกษาหรือจังหวัด เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

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

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิยานนท์ และดิเรก ศรีสุข. (2551). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพรรณนา เพ็ชรรักษา และคณะ (2559). 21 st Century ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้สถานศึกษา.

Hord, S., M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry And improvement. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

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

Stoll, L., Bolam; R., McMahon, A.; Wallance, M. & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. Journal of Education Change. 7 : 221-258.

Stringer. R. (2002). Leadership and organization climate. NJ: McGraw-Hill.