

ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก  
ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์

งานวิจัย  
ของ  
นิพล อินนอก

โรงเรียนบ้านลุงม่วง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

ผู้วิจัย นิพล อินนอก

มหาวิทยาลัย โรงเรียนบ้านลุ่มม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ปี พ.ศ. 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ 2) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 324 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ 1) แบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้อิงใจของครู 3) แบบสอบถามความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู 4) แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของครู 5) แบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 6) แบบสอบถามการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เครื่องมือมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.96, 0.97, 0.96, 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน และการวิเคราะห์อภิมูลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis : PA)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะดังกล่าวนี้ของโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกันน้อย
2. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยอธิบายความแปรปรวนของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร้อยละ 65.30 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู การพัฒนาตนเองของครูและแรงจูงใจใฝ่รู้อิงใจของครู

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ด้วยความกรุณาของดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ดร.ปัญญา หาแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ดร.วทีญญา ภูครองนา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา โคราช ดร.ธีรภรณ์ พรเสนา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ และดร.ยุทธศาสตร์ แก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่ได้กรุณาที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งตรวจ ประเมินและให้คำแนะนำในเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณนักศึกษามหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย มหาจุฬาราชวิทยาลัย ที่ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัย ทำให้งานวิจัยประสบผลสำเร็จด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแต่บิดา มารดาผู้ให้กำเนิด บุรพจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา ตลอดจนทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

นิพล อินนอก

# สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย .....	1
คำถามของการวิจัย .....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
ความสำคัญของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	8
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	9
ความหมายของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	10
ลักษณะสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	11
ระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	15
องค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	23
ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	26
แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู .....	26
ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู .....	30
การพัฒนาตนเองของครู .....	36
ความเป็นผู้นำทางการของผู้อำนวยการโรงเรียน .....	44
การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ .....	48
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก .....	55
กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมุติฐานของการวิจัย .....	58
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	58
สมมุติฐานของการวิจัย .....	58
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	60
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	72

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้นและตัวแปรตามในภาพรวม .....	75
ผลการวิเคราะห์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ....	76
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรตามกับตัวแปรต้น .....	77
ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์หาคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ ( $\beta$ ) ของตัวแปรต้นที่ ส่งผลต่อตัวแปรตาม .....	78
ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ .....	78
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ</b> .....	82
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	82
วิธีดำเนินการวิจัย .....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	83
สรุปผลการวิจัย .....	83
อภิปรายผลการวิจัย .....	84
ข้อเสนอแนะ .....	85
<b>บรรณานุกรม</b> .....	86
<b>ภาคผนวก</b> .....	98
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	99
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	113
<b>ประวัติย่อของผู้วิจัย</b> .....	120

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู การพัฒนาตนเองของครู ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้อำนวยการโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ .....	57
2 แสดงระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครชัยบุรินทร์ .....	76
3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับตัวแปรต้น .....	77
4 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ ( $\beta$ ) ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม	78
5 ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL) .....	79
6 ขนาดของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	80
7 ขนาดของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน .....	80

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบสมมุติฐานตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก .....	59
2 รูปแบบของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบ พี เอ แอล (PAL) .....	79
3 รูปแบบของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบ พี เอ แอล (PAL) .....	84

## บทที่ 1 บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญองกงามทุกด้าน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรมของบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาประเทศสะดวกราบรื่นได้ผลเป็นที่แน่นอนและรวดเร็ว (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, 2520 : อ้างถึงใน สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2549) ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่างๆที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันทั่วโลกที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันมากขึ้น ผู้คนจำนวนมากหลายเชื้อชาติย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษาและข้ามวัฒนธรรมมาอาศัยอยู่รวมกันและทำงานร่วมกันก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โลกการทำงานปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกันและทำงานสายงานเดียวกัน จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศชาติให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนา กำลังคนให้เป็นมาตรฐานเทียบเท่ากับอาเซียนหรือนานาชาติ ตลอดจนเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องให้ได้ทั้งสาระวิชาและได้ทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านเศรษฐกิจและที่จะละเลยไม่ได้คือการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เพราะการศึกษาทำให้เกิดการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศักยภาพ และมีความสุข อันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศโดยที่ยังคงต้องรักษาอัตลักษณ์ของไทยไว้ ซึ่งแนวทางในการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาปรากฏเด่นชัดตามมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาภาคบังคับ เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาด้วย โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล



ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่งเป็นแผน 20 ปี โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง สิ่งหนึ่งที่กำหนดเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนของแผนการศึกษาแห่งชาติให้บรรลุวัตถุประสงค์คือ การพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยการออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การเร่งรัดพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีพศึกษา การเสริมสร้าง ปลุกจิตสำนึกครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาระบบการประเมินตามระดับคุณภาพของมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนาครูสู่การเป็นครูแกนนำและครูมืออาชีพ และการพัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมนการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชชาติด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 เป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสามารถส่งเสริมให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สูงขึ้น (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560) อีกทั้งนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2561 นโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย คือ 1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ยึดภารกิจและพื้นที่เป็นฐานด้วยระบบ TEPE Online (Teachers and Educational personnel Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Majors) 2) การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) 3) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) เป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรจะก้าวสู่ความสำเร็จของ องค์กรสมัยใหม่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบูรณาการระบบการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ และให้บรรลุเป้าหมายในเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมโดยหัวใจที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการและการศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจกมาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ซึ่งครูจะต้องเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระมาเป็นหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงสร้างให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำเพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำ เพื่อให้ได้เรียนรู้ฝึกฝนทักษะเพื่อการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21 แล้วครูชวนศิษย์ร่วมกันทบทวนไตร่ตรอง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึกและเชื่อมโยง รวมทั้งเชื่อมโยงประสบการณ์ตรงเข้ากับทฤษฎีที่มีคนเผยแพร่ไว้แล้วทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงทฤษฎีจากการปฏิบัติ ซึ่งไม่ใช่จากการฟังและอ่าน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2552) กล่าวว่า “ความมุ่งหวังของชุมชนแห่งการเรียนรู้คือ สิ่งที่จะเกิดขึ้นแก่นักเรียน ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน หัวหน้าสถานศึกษามีใช้ผู้ออกแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้แต่เพียงผู้เดียว หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องอำนวยความสะดวกและสนทนาปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง” และยังสามารถเสนอแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า “จำเป็นต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้คุณค่าของการเรียนรู้ โดยอาศัยกระบวนการของความร่วมมือและเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของครู

อาจารย์ นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา หัวหน้าสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และช่วยให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้ทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนแห่งการเรียนรู้” สอดคล้องกับแนวคิดของฮอร์ด (Hord, 1997) ที่กล่าวว่า การดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่าเกิดผลดีต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องการร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ตลอดจนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผู้บริหาร ครู นักเรียนและคนในชุมชนมีคุณภาพทันโลกทันเหตุการณ์ สามารถปรับตัวได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาสังคมสังคมโลกในปัจจุบันและอนาคต มีงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่บ่งชี้ว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษา ดังเช่น ฮิลเลอร์ (Hillery, 2013) วิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ครูเป็นครูมืออาชีพมีศักยภาพที่จะช่วยครูด้วยกันได้เรียนรู้ เพื่อให้ผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน เกิดวัฒนธรรมที่ดีในโรงเรียน รวมทั้งโรงเรียนมีผู้บริหาร มืออาชีพ มีเชลล์ (Mitchell, 2013) วิจัยพบว่า เมื่อครูมีความเข้าใจและร่วมกันสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้อง วาญญู ภูครองนา (2557) วิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 (2560) วิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน

จากปัญหาและงานวิจัยที่ประมวลมาชี้ให้เห็นว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่ามีตัวแปรอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาตัวแปรเพื่อแก้ปัญหาในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### คำถามของการวิจัย

1. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์อยู่ในระดับใดและมีความแปรปรวนมากน้อยเพียงใด
2. มีตัวแปรอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีสำคัญต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในการนำผลการวิจัยไปประกอบการพัฒนาตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาตัวแปรเพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. แปรที่ใช้ในการวิจัย
  - 1.1 ตัวแปรตาม คือ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
  - 1.2 ตัวแปรต้น ได้แก่
    - 1.2.1 แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู
    - 1.2.2 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
    - 1.2.3 การพัฒนาตนเองของครู
    - 1.2.4 ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
    - 1.2.5 การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
 สำหรับตัวแปรต้นนั้นผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรต้นที่สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาได้ เป็นสำคัญตามแนวคิดของบลูม (Bloom, 1980) สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539) เวสเบอร์รี่ (Westbury, 2003) และสิงห์ แกรนด์วิลล์และดิกคา (Singh, Granville and Dicka, 2002 : 324)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ จำนวน 1,714 โรงเรียน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 324 โรงเรียน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในแต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูล 1 คน (โดยใช้ตารางเลขสุ่ม) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 324 คน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การดำเนินการของครู ผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในการร่วมมือกัน เรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างความเข้าใจ พัฒนาความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญ ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ตามองค์ประกอบ 6 ประการ คือ 1) การสร้างความร่วมมือของคน ในองค์กร 2) การมีค่านิยมร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน 3) การปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์การ เน้นการทำงานที่เปิดโอกาสในการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ 4) การ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพผู้เรียน 5) การมีปฏิสัมพันธ์ของ บุคลากรในสังคมโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ ต้องมี ผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. **แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู** หมายถึง แรงกระตุ้นสิ่งที่อยู่ภายในหรือความต้องการของครู ที่กระตุ้นหรือชักนำให้ครูแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. **ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู** หมายถึง การเอาใจใส่การปฏิบัติงานในหน้าที่การ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษา การทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความหมายรวมถึง ความซื่อสัตย์สุจริต การตรงต่อเวลา การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

4. **การพัฒนาตนเองของครู** หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองของครูโดยการศึกษา ค้นคว้า การอ่าน การเขียน การสนทนา ซักถาม การเข้าร่วมประชุม การฟัง การดู การศึกษาดูงาน เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถ มีทักษะด้านต่าง ๆ มีสมรรถนะที่ดี ตลอดจนเกิดแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. **ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารใน การนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ อันจะก่อให้เกิดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

6. **การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ** หมายถึง การที่ผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุนและเอื้ออำนวยให้ครูสามารถวางแผนจัดกระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรม การเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยมีการใช้สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ปัจจัยที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตรสถานศึกษาจัดหาสื่อให้ครูใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ครูได้พัฒนาตนเองจนเกิดความตระหนักในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

**7. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนรู้อันระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้โรงเรียนขนาดเล็กคือ โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 60 คน

**8. กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์** หมายถึง กลุ่มจังหวัดในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอีสานตอนใต้ จำนวน 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดสุรินทร์

**9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์** หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดสุรินทร์ รวม 17 เขตพื้นที่

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.2 ความหมายของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.3 ลักษณะสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.4 ระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.5 องค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 2.1 แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู
  - 2.2 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
  - 2.3 การพัฒนาตนเองของครู
  - 2.4 ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
  - 2.5 การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
4. กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย
  - 4.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
  - 4.2 สมมติฐานของการวิจัย

#### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้เริ่มขึ้นโดยดูเฟอร์ (DuFour, 2007) นักวิจัยทางการศึกษาชาวอเมริกัน ผู้ได้นำเสนอแนวคิดของเขาไว้อย่างเป็นทางการในหนังสือ Professional Learning Communities at Work : Best Practice for Enhancing Student Achievement โดยได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการรวมกลุ่มกันของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนเชิงวิชาการ ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เป็นนวัตกรรมที่พัฒนาจากการจัดการความรู้ (Knowledge management) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) ตามลำดับ

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

ฮอร์ด (Hord, 1997) อธิบายว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางที่ทำให้ครูผู้สอนร่วมกันเพื่อค้นพบความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสอนทำให้ครูเกิดพลังในการเรียนรู้ที่ส่งผลให้การสอนในชั้นเรียนมีผลดียิ่งขึ้น

เวนเจอร์และคณะ (Wenger and Others, 2004) อธิบายว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีลักษณะและความหมายเฉพาะในกลุ่มสมาชิกของชุมชนนั้นๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับความรู้ของปัจเจกบุคคลที่จะแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ รอบตัว ดังนั้นการเรียนรู้จากผู้อื่นหรือเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่น จึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 2009) อธิบายว่า สถาบันการศึกษามีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มากกว่าความเป็นองค์การ (Organization) ดังนั้นจึงเสนอให้เปลี่ยนมุมมองสถาบันการศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การแบบทางการ (Formal Organization) ไปสู่ความเป็นชุมชน โดยได้ระบุความแตกต่างระหว่างความเป็นชุมชนกับความเป็นองค์การไว้ว่า ความเป็นชุมชน (Community) จะยึดโยงความเป็นภายในต่อกันด้วยค่านิยม (Values) แนวคิด (Ideas) และความผูกพัน (Commitments) ร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ดังนั้นชุมชนจะใช้อิทธิพล (Influence) ที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทางวิชาชีพ (Professional Relationships) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality Culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน แต่สำหรับความเป็นองค์การ (Organization) นั้นจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical Relationships) มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึกรังตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจ (Authority) เป็นหลัก นอกจากนี้องค์การยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น การลดความเป็นกันเองต่อกันลง (Impersonal) มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) มากขึ้นและถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ ดังนั้นเมื่อสถาบันการศึกษามีฐานะเป็นชุมชนแล้วนั้น บรรยากาศที่ตามมาคือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกัน และดูแลสวัสดิภาพร่วมกันเป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ได้สรุปคำว่า “ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งมีความหมายว่า เป็นองค์การสนับสนุนให้สมาชิกมีการเรียนรู้และเป็นองค์การที่มีการปรับเปลี่ยนตนเองตลอดเวลาในระดับบุคคล ทีม องค์การ หรือแม้แต่ในชุมชน การเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่ชาญฉลาดและเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำไปบูรณาการและสอดคล้องกับการทำงาน การเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเชื่อและพฤติกรรม นอกจากนี้ การเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมระดับความสามารถขององค์การในด้านนวัตกรรมและความเจริญเติบโต องค์การแห่งการ



เรียนรู้จะมีระบบการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานขององค์กร แนวคิดเช่นนี้ทำให้เกิดวิชาการแขนงใหม่คือ การจัดการความรู้และทำให้เห็นความสำคัญของความรู้มากยิ่งขึ้นว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559) อธิบายว่า ความชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบตนเองของครู เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีลักษณะเฉพาะในกลุ่มสมาชิกของชุมชนนั้น ๆ การเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่ใช้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนมิตรเชิงวิชาการหรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเชื่อและพฤติกรรมอันส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

## 2. ความหมายของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้ให้ความหมายของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มสมาชิกในสถาบันการศึกษาอันได้แก่ ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชนมีภารกิจกรรมการเรียนรู้แล้วทำให้สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวหรือพัฒนาตนเองและทำให้ภารกิจมีผลดีเป็นที่น่าชื่นชม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) ได้ให้ความหมาย ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่ประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้องช่วยกันทำและร่วมกันทำ ไม่มีกำแพงกั้นระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนกับบุคลากรภายนอกโรงเรียน ชุมชนต้องได้รับเชิญให้มีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2551) ได้ให้ความหมายความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นสังคมหรือกลุ่มคน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้สอนและผู้เรียนที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการปรับโครงสร้างหรือหลักสูตรที่ให้ความสำคัญแก่การสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพและสังคม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน ในด้านการบริหารการศึกษาผู้บริหารต้องรับผิดชอบสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนซึ่งบุคคลในชุมชน ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง จะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ปภาวี พิพัฒนลักษณ์ (2557) กล่าวว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่กลุ่มของผู้บริหารและบุคลากรครูผู้เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาได้มีการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพผ่านการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

สำนักราชบัณฑิตยสภา (2558) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559) อธิบายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นความร่วมมือร่วมใจในทางวิชาการของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นราพร จันทร์โอชา (2560) ให้ความหมายความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำ ร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลง คุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560) ให้ความหมายความชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักศึกษานบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ฮอร์ด (Hord, 1997) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติการในห้องเรียนไปสู่ชุมชนหรือนำบุคลากรในชุมชนมาสู่โรงเรียนเพื่อช่วยพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนหรือช่วยให้นักเรียน ครู และฝ่ายบริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 2009) ให้ความหมายว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มสมาชิกในสถาบันการศึกษาที่มีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมกันมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศทางวิชาชีพที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิการร่วมกัน

สรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการรวมตัวกัน ร่วมมือกัน เรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างความเข้าใจ พัฒนาความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

### 3. ลักษณะสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วาทัญญู ภูครองนา (2558) ได้สรุปลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. เป็นชุมชนไม่จำกัดขนาด อาจจะเป็นชุมชนขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก และจะตั้งอยู่ที่ใดก็ได้

2. ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสังคมปัจจุบันชุมชนที่มีการเรียนรู้เป็นปัจจัยหลักเท่านั้นที่จะสามารถควบคุมและพัฒนาความสามารถศักยภาพของคนในชุมชนให้สอดคล้องกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลง

3. มีความพยายามที่จะวิเคราะห์สภาพของชุมชนของตนเองเทียบกับสถานการณ์ปัจจุบันว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอะไรบ้าง ต้องพัฒนาความรู้และทักษะอะไรแก่ประชาชน

4. ใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้พัฒนาชุมชนด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ภายในชุมชนและจากที่อื่น ๆ

5. การดำเนินงานพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยร่วมมือแบบหุ้นส่วนและเน้นหุ้นส่วนที่วางแผนในเชิงรุก

6. การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอันมีค่าให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

7. ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแสดงความพยายามร่วมกัน โดยไม่ลดทอนความแข็งแกร่งของแต่ละฝ่าย หากแต่ใช้ความแข็งแกร่งที่มีอยู่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชุมชนในภาพรวม

8. ประชาชนจะได้รับการพัฒนาด้วยการเรียนรู้จนสามารถที่จะปรับตัวและหาแนวทาง วิธีการแก้ปัญหา ไม่ว่าจะปัญหาหรือสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

9. มุ่งให้ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ได้อธิบายลักษณะของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) ข้อนี้มีความหมายว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Learning is On Going) ครูนำมาใช้อย่างมียุทธวิธีและงอกงามออกไปจากตัวงานเอง ผู้บริหารและครูมีโอกาสมากมายที่ดูสิ่งที่ตนกำลังเรียนรู้จากสิ่งทีริเริ่มใหม่ ๆ อาจดูผลลัพธ์เป็นโอกาสที่เรียนรู้ทำไมสิ่งที่เริ่มต้นใหม่จึงไม่ประสบความสำเร็จและอาจเริ่มโครงการเพื่อทดลองกับการเปลี่ยนแปลง อาจทำให้โครงการน่าสนใจสำหรับคณะครูเป็นที่เล็งในโครงการ อาจหาวิธีใช้เทคโนโลยีให้ดีขึ้น เพื่อให้คณะครูมีทักษะใหม่ ๆ นอกจากนี้สถานศึกษาอาจหาวิธีให้เวลา เงินทองและสิ่งตอบแทนอื่นๆเพื่อการพัฒนาวิชาชีพขั้นสูง

2. การส่งเสริมการซักถามและสนทนา เป็นกุญแจสำคัญของข้อปฏิบัตินี้ คือ วัฒนธรรมที่บุคคลถามคำถามอย่างอิสระ เต็มใจที่จะนำประเด็นปัญหาที่ยากมาอภิปรายบนโต๊ะทำงานและเปิดกว้างรับฟังและให้ข้อมูลย้อนกลับในทุกระดับ ยุทธวิธีในการนำข้อปฏิบัติไปใช้ได้แก่ การใช้การสนทนา (Dialogue) และถามคำถามไปที่ประชุมและในชั่วโมงเรียน

3. การกระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นหมู่คณะ ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในระดับนี้เน้นไปที่หัวใจแห่งความร่วมมือและทักษะในการทำงานเป็นหมู่คณะอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลในสถานศึกษามารวมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ ให้ได้รับการส่งเสริมให้นำสิ่งที่ตนรู้มาคุยกันที่โต๊ะอย่างสม่ำเสมอ ยุทธวิธีในการนำข้อปฏิบัตินี้ไปใช้ได้แก่ การเกื้อหนุนหมู่คณะที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพข้ามระดับและกลุ่ม (นักเรียน คณะครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง) ขั้นตอนในการทำงานนี้คือการให้การฝึกอบรมแก่บุคคลที่เป็นตัวหลักไม่กี่คนและเน้นการสร้างคณะทำงาน การตัดสินใจที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐานซึ่งได้แก่

การสอนให้ทุกคนมีทักษะที่ต้องการในการสนทนา การเจรจา การเห็นพ้องต้องกัน (การเห็นเป็นเอกฉันท์) และการจัดการประชุม

4. การสร้างระบบการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ยุทธวิธีใช้เทคโนโลยีเป็นฐานเพื่อวัตถุประสงค์ข้อนี้จะเน้นการใช้คอมพิวเตอร์ช่วย เพื่อรวบรวมแนวคิดจากหมู่คณะและแผนกต่าง ๆ และข้อมูลการเปลี่ยนแปลงเฉพาะด้าน ทางเลือกในการแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การเก็บรวบรวมบทเรียนที่ได้เรียนรู้มาและประมวลให้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้อ่อนนำไปใช้ จัดให้บุคคลได้มาพบกับ ยอมรับความสำเร็จของกันและกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้ามสถานที่ หน้าที่ เวลาและระดับประสบการณ์

5. สร้างพลังให้บุคคลไปสู่วิสัยทัศน์การร่วมมือ ท้าทายองค์การเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และระดับที่ทุกองค์การมีส่วนร่วมเต็มที่ในการสร้างและการใช้การเปลี่ยนแปลงที่ตามมาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้ได้รับการยอมรับเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วมกัน สถานศึกษาอาจใช้คณะทำงานกำหนดและเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ อาจให้บุคคลลิ้มวัฒนธรรมและวิถีปฏิบัติเก่าๆ และหันมาหาค้นหาสิ่งใหม่ ๆ และอาจเชิญผู้มีส่วนได้เสียมาเปลี่ยนแปลงผลผลิตที่สร้างขึ้นเพื่อให้เสนอแนวคิดของตน

6. เชื่อมโยงองค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สถานศึกษาต้องทำหน้าที่ทั้งในระดับสากลและระดับท้องถิ่น สถานศึกษาสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานโดยดูว่าสถานศึกษาอื่นๆกำลังทำอะไร เพื่อบรรลุความเป็นเลิศและเพื่อแก้ปัญหาคล้ายๆ กันและสามารถสำรวจสภาพแวดล้อมเพื่อหาแนวโน้มใหม่ ๆ โดยใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีช่วยให้บุคคลในสถานศึกษาไปไกลเลยรั้วสถานศึกษาได้ สถานศึกษามักเริ่มต้นโครงการอินเทอร์เน็ตที่ผู้เรียนและตรวจสอบสถานศึกษาหนึ่งสื่อสารกับผู้เรียนอื่น ๆ ได้ทั่วโลกหรือออกแบบรายการเพื่อให้นักลกร คณะครู ผู้เรียนและกลุ่มชุมชนต่างๆมาพบกันในความสนใจพิเศษที่เหมือนกันได้

7. ให้ความเป็นผู้นำเชิงยุทธวิธีเพื่อการเรียนรู้ ผู้นำที่เป็นต้นแบบของการเรียนรู้เป็นกุญแจสำคัญสำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้นำหายุทธวิธีเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เพื่อพ่วงค์การเดินไปสู่ทิศทางใหม่ ผู้นำสถานศึกษาสามารถอภิปรายแผนการพัฒนาและโอกาสกับบุคลากรและคณะครูอย่างเป็นกิจวัตร สามารถจัดให้มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับโอกาสเพื่อการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้แหล่งต่างๆเพื่อเกื้อหนุนการพัฒนาบุคลากร

8. ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ แผ่นวีดิทัศน์ โทรทัศน์ดาวเทียมและเทคโนโลยี ที่มีสถานะเป็นศิลปะอื่น ๆ ให้ถือว่าเป็นทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ไม่ใช่สัญลักษณ์แห่งความเป็นเลิศทางวัฒนธรรม

9. ใช้เวลาเป็นทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ เวลาของสถานศึกษาควรจัดไว้สำหรับการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการอย่างอื่นของผู้บริหารและครูควรมาที่หลังหรือเป็นรองความต้องการของผู้เรียน คาบการเรียนในแต่ละวันควรจัดให้เหมาะสมกับเนื้อหาหลักหลักสูตร

10. มีหลักศึกษาศาสตร์ที่หลากหลาย นักการศึกษาใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและสมดุลมากขึ้นในการนำหลักสูตรไปใช้ ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมครูและการพัฒนาคณาจารย์แผนใหม่สำหรับครูและผู้บริหาร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) กำหนดลักษณะของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำร่วมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ที่หลอมรวมกัน
3. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยม
4. สภาพที่เต็มไปด้วยการเอื้ออำนาจและสนับสนุน
5. การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

มาร์คว็อดท์ (Marquardt, 2002) อธิบายถึงคุณลักษณะของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและได้ให้ข้อสรุปคุณลักษณะเชิงยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

1. การพิจารณาถึงปัจจัยกีดกันที่มีต่อสถาบันการศึกษาและตัดสินใจได้ว่าเรื่องใดจำเป็นต้องตอบสนอง และในทางกลับกันก็พิจารณาได้ว่าสถาบันการศึกษาจะสามารถมีอิทธิพลต่อภาวะแวดล้อมอย่างไร
2. การระบุถึงประเด็นหรือด้านที่จำเป็นต้องปรับปรุงของสถาบันการศึกษา เช่น ด้านการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ด้านการวางแผนหลักสูตรโดยรวมของสถาบันการศึกษาและด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษา เป็นต้น
3. การระบุได้ว่างานใดของสถาบันการศึกษาที่ควรวัดและประเมินผล เช่น ผลการเรียนของครูและผลการเรียนของนักเรียน ทั้งระบุได้ว่าจะนำผลการประเมินไปใช้เพื่อการพัฒนาได้อย่างไร หรือถ้าจะวัดด้านมูลค่าเพิ่มได้อย่างไร เป็นต้น
4. การกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและมีการทดลองอย่างหลากหลายเกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างกัน ผ่านการสื่อสารหลายทิศทางอย่างกว้างขวางและเปิดเผยทั่วทั้งสถาบันการศึกษา
6. การพัฒนาสถาบันการศึกษาต้องยึดโปรแกรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ ของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ
7. การกระตุ้นให้มีวิธีการที่หลากหลายในการทำงานและการแก้ปัญหาของการปฏิบัติภารกิจทุกด้านของสถาบันการศึกษา
8. การดำเนินงานและการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงงานของสถาบันการศึกษาโดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมแบบกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ
9. การที่ผู้นำให้ความมั่นใจได้ว่าได้ว่าทุกทักษะและมุมมองของทุกคนจะได้รับการนำไปสังเคราะห์และจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน ของสถาบันการศึกษา
10. การสร้างโอกาสให้หน่วยงานย่อยภายในสถาบันการศึกษาได้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มที่มีความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง

เซงเก้และคณะ (Senge and Others, 2006) ได้สรุปลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถาบันศึกษามีลักษณะ 5 ประการที่สำคัญ คือ

1. มีการทำงานเป็นกลุ่มและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม
2. คิดเป็นระบบและมีรูปแบบความคิด

3. กระจายอำนาจและบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม  
 4. มีการทดลองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ  
 5. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยสังเกตได้จากการสนทนา การมีวิสัยทัศน์  
 แห่งอนาคตร่วมกัน การอุทิศตนและความมีซันติ ความกล้าเสี่ยงและความรับผิดชอบ  
 เทอร์คิงตัน (Turkington, 2004) ได้ศึกษาวิจัยลักษณะของความเป็นชุมชนแห่งการ  
 เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถาบันการศึกษาหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ของประเทศออสเตรเลียพบว่า  
 มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. คิดอย่างเป็นระบบ
2. ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
3. มีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง
4. พัฒนาศาสตร์อย่างต่อเนื่อง
5. มีบรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกัน
6. มีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม
7. ช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ
8. มีการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม

สรุปได้ว่าลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะที่เป็นการรวมกัน  
 ของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันด้วยความสมัครใจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อยู่บนพื้นฐานของ  
 สัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ เป็นวิธีการของความร่วมมือระหว่างองค์การติดต่อสื่อสารต่อเนื่อง มีการ  
 แบ่งปันสารสนเทศ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา อภิปรายสถานการณ์ต่าง ๆ การเรียนรู้  
 เกี่ยวข้องกับการสร้างพลังหรือเพิ่มอำนาจให้กับผู้นำระดับกลางและคณะครูในการเป็นผู้นำที่มุ่ง  
 การสอนและการเรียนรู้ภายใต้วัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ

#### 4. ระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งออกเป็นระดับได้หลากหลาย  
 ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับต่าง ๆ มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้แบ่ง  
 ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนสถานศึกษาเป็นเป็นชุมชนแห่งการ  
 เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำได้ 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน ความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
 ของนักเรียนในสถานศึกษาก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการ  
 การเรียนรู้เชิงรุกและการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ระดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของ  
 โรงเรียนจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้เพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และ  
 ด้านทักษะภาวะผู้นำ ให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

ระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชน และผู้นำชุมชนต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนเองแก่โรงเรียนและชุมชนของตน หน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวถึงระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า “ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” มีมิติการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนภายในบริบทของสถานศึกษา สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ
  - 1.1 ระดับนักเรียน นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นจากการทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล
  - 1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของการเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของทุกคนในโรงเรียนที่จะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติต่างๆและกระบวนการบริหารจัดการต่างๆของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครอง
  - 1.3 ระดับชุมชนทั่วไป จะครอบคลุมชุมชนไปนอกห้องเรียน เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้
2. ระดับกลุ่มเครือข่าย คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์การหรือหน่วยงานต่างๆที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมีทั้งเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากรและการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่ร่วมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัยใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ระดับชาติ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครูที่ฝึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

วัตกินส์ และมาร์สิค (Watkins and Marsick, 1992) กล่าวถึงระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 3 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ ดังนี้

1. ระดับบุคคล ทุกคนอภิปรายและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดอย่างเปิดเผย ระบุทักษะที่ต้องการเพื่อการทำงานในอนาคต ช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร การสนับสนุนในการเรียนรู้ ปัญหาในการทำงาน รางวัลจากการเรียนรู้ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ฟังก่อนพูด เคารพซึ่งกันและกัน

2. ระดับกลุ่ม ทุกคนใช้เวลาเพื่อสร้างความเชื่อถือกับผู้อื่นระดับกลุ่มที่มีอิสระในการตั้งเป้าหมายตามความต้องการ ทุกคนในกลุ่มมีความเท่าเทียมกัน กลุ่มมีจุดเน้นที่งานของกลุ่มและวิธีการทำงานที่ดี กลุ่มมีการทบทวนความคิดในผลงานของกลุ่ม กลุ่มได้รับรางวัลสำหรับผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกัน กลุ่มมีความมั่นใจว่าองค์การจะปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของกลุ่ม

3. ระดับองค์การ มีการสื่อสารสองทาง คนในองค์การสามารถเข้าถึงสารสนเทศได้สะดวกและรวดเร็ว องค์การเก็บรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีระบบการวัดช่องว่างระหว่างสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง องค์การสร้างบทเรียนง่าย ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน องค์การวัดการฝึกอบรมจากเวลาและทรัพยากรที่ใช้ องค์การยกย่อง ยอมรับผู้ที่ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ องค์การให้ทางเลือกในการปฏิบัติงาน องค์การเชิญชวนทุกคนร่วมสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์การ องค์การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากร องค์การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง องค์การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในระดับและกลุ่มที่ต่างกัน องค์การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตครอบครัวและการทำงานที่สมดุล องค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีมุมมองที่กว้างไกล องค์การส่งเสริมให้ทุกคนยึดเอามุมมองของผู้รับบริการมาใช้ตัดสินใจ องค์การคำนึงถึงสิ่งที่จะมีต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์การมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก องค์การสนับสนุนให้ค้นหาคำตอบจากปัญหาจากการศึกษาองค์การอื่น ๆ องค์การสนับสนุนโอกาสตามความต้องการการเรียนรู้และการฝึกอบรม องค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการแข่งขัน แนวโน้มและทิศทางขององค์การ องค์การมีการเสริมสร้างอำนาจเพื่อร่วมกันนำพาองค์การ องค์การสร้างภาวะผู้นำ องค์การ มองหาโอกาสที่จะเรียนและองค์การมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมในองค์การ



### 5. องค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักการศึกษาได้อธิบายองค์ประกอบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) สรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำแบบสนับสนุนและความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นการแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง
2. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนจะทำงานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของนักเรียนทุกคน
3. การมีค่านิยมร่วมกันและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเกิดจากค่านิยมร่วมกันของบุคลากรและนำไปสู่แบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรทุกคนยึดถือและปฏิบัติ
4. มีเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ที่สนับสนุนเงื่อนไขของการสนับสนุน ได้แก่ องค์ประกอบทางกายภาพ เช่น บริเวณโรงเรียน โครงสร้างการติดต่อสื่อสาร เวลาและสถานที่เพื่อการสนทนาและพบปะกัน องค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ คุณลักษณะของบุคลากรและวิชาชีพ เช่น การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเต็มใจที่จะยอมรับข้อมูลย้อนกลับ การทำงานตามแบบแผนพฤติกรรม การแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ

5. การมีแนวปฏิบัติที่ตีร่วมกัน เป็นการที่ครูคนหนึ่งเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนของครูอีกคนหนึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2553) ได้อธิบายองค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำแบบสนับสนุนและความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้น มี 3 ประการ คือ (1) มีการแบ่งปันอำนาจ (2) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ (3) มีการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำ
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง มี 2 ประการ คือ (1) มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (2) มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกับบุคลากร
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์การเรียนรู้ มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ (1) มีการเรียนรู้ร่วมกัน (2) มีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน
4. สภาพการณ์ที่สนับสนุนความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง มี 2 ประการ คือ (1) มีโครงสร้างทางกายภาพ (2) มีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล
5. แนวปฏิบัติที่ตีร่วมกัน มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง มี 2 ประการคือ (1) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ (2) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ
6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง มี 2 ประการ คือ 1) มีการพัฒนามิติบุคคล (2) มีการพัฒนามิตินสังคม

สมพร ญาณสูตร (2555) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันตกพบว่า มี 8 องค์ประกอบดังนี้

1. การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. มีค่านิยมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการส่งเสริมความเป็นผู้นำ
3. โครงสร้างทางกายภาพที่สนับสนุน
4. มีค่านิยมและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
5. การประยุกต์การเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ
7. การใช้แหล่งข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
8. การยกย่องให้รางวัลแก่กันและกัน

วาทัญญ ภูครองนา (2558) ได้อธิบายองค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 9 ประการคือ

1. การมุ่งที่พัฒนาความสามารถของคนในองค์กร
2. การสร้างโอกาสของคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอันมีค่าให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. การส่งเสริมให้มีค่านิยมและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
6. การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในสังคมโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน
7. การยอมรับความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
8. การร่วมมือในการทำงานและการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้กับ

โรงเรียนและชุมชน

9. การร่วมมือเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ไว้ 5 ประการ คือ

1. การแลกเปลี่ยนคุณค่าและวิสัยทัศน์ หมายถึง การแลกเปลี่ยนแบ่งปันและกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตลอดจนการมีพันธะร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

2. วัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง พันธะสัญญาเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคน รวมทั้งผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการประเมินผลการเรียนรู้และนำข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินมาใช้ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องซึ่งครูและผู้บริหาร ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการตรวจสอบดังกล่าว ถือว่าเป็นการรับผิดชอบร่วมกัน

4. การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ หมายถึง การสนับสนุนการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการให้ทุกคนเป็นผู้นำในการตัดสินใจบนพื้นฐานความเท่า

เทียมกันและข้อมูลสารสนเทศ บทบาทภาวะผู้นำมีจุดเน้นที่การกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากที่สุด เพื่อให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพผู้เรียน

5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (Share Personal Practice) หมายถึง การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน การประเมินตนเอง การสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูและผลการประเมินต่างๆ เช่น ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งการแบ่งปันประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลนี้จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional) ของครูอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

นราพร จันทรโอชา (2560) ได้อธิบายองค์ประกอบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ไว้ 6 ประการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน
2. มีการร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ ต้องเปิดใจรับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกันเปิดใจรับฟังและร่วมมือกัน
3. มีภาวะผู้นำร่วมด้วยการที่นำความชุมชนแห่งการเรียนรู้ ความชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. มีกัลยาณมิตร เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน
5. มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การโดยเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสและช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย
6. มีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้การปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงานคือการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560) สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน อาจเป็นการมองโดยเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 2 การร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของกลุ่มและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและความรับผิดชอบร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน มีสองประการดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ (1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู มีรายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก โดยมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยการเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติของตนเองแล้วจึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์อย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ วัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 2002) อธิบายว่า องค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 5 ประการดังนี้

1. การเรียนรู้ เป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้และเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นในระดับบุคคลและระดับองค์การ

2) องค์การ เป็นลักษณะการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ องค์การและโครงสร้างองค์การเพื่อนำองค์การเพื่อพัฒนาไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. บุคคล เป็นลักษณะการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ร่วมกันมีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและส่วนรวม

4. ความรู้ เป็นการจัดการความรู้ในองค์การด้วยรูปแบบผสมผสานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. เทคโนโลยี เป็นการปรับการใช้เทคโนโลยีในองค์การสำหรับการจัดการเรียนรู้กับสมาชิกทุกระดับ

แฟรงคลิน (Franklin, 2005) สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. คน เป็นกลยุทธ์หลักที่องค์การใช้เพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบเทียบทางการแข่งขัน มุ่งที่ความสามารถของคนในองค์การ ที่จะสร้างนวัตกรรมและมีความคล่องตัวที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสภาวะการณ์ การพัฒนาคนในองค์การจึงมีความสำคัญอันดับแรก

2. กระบวนการ การจัดการความรู้ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์การ แล้วนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้าง รูปแบบและตรวจสอบความถูกต้อง ขั้นตอนของการจัดการความรู้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการพัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่ เช่น การวิจัยและพัฒนา การได้มาซึ่งความรู้จำเป็นต้องอาศัยการวิจัยซึ่งจะทำให้มีความรู้ใหม่อยู่เสมอ เมื่อนำผลการวิจัยไปใช้ถ้าก่อให้เกิดปัญหาใหม่ก็มีการวิจัยใหม่ ค้นพบ สิ่งใหม่ นำผลการวิจัยไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2 การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ เป็นการเผยแพร่ความรู้ให้คนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและการดำเนินงาน

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์การให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลได้ในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการเรียกว่า ระบบบริหารความรู้

จากการศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสรุปได้ว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสังคมยุคปัจจุบันซึ่งเป็นกระแสยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสังคมแห่งการเรียนรู้และระบบฐานความรู้ ที่ใช้ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรม (Innovation) นั้นต้องมีลักษณะดังนี้

1. การสร้างความร่วมมือของคนในองค์การ
2. การมีค่านิยมร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน
3. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ เน้นการทำงานที่เปิดโอกาสในการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ

4. การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพผู้เรียน
5. การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในสังคมโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน
6. การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ธัญพร บุญรักษา (2553) วิจัยพบว่า ตัวแปรด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน โครงสร้างโรงเรียน ความเป็นผู้นำ พันธกิจและวิสัยทัศน์ ตัวแปรด้านการจูงใจและด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบต่องานมีความสัมพันธ์กับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตัวแปรด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สายสุนีย์ เทพสุขเอี่ยม (2553) วิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้ด้วยวิธีการค้นพบโดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนนักปฏิบัติและชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2) กระบวนการ จัดการเรียนรู้ 3) สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร เวลาเรียน แหล่งเรียนรู้ 4) การวัดประเมินผล การเรียนรู้ 5) การเผยแพร่องค์ความรู้

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2553) วิจัยพบว่า รูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเป็นผู้นำแบบสนับสนุนและความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความ เป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 3 ประการ คือ มีการแบ่งปันอำนาจ มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและมีการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำ (2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีความเป็นไปได้ สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง มี 2 ประการ คือ มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกับบุคลากร (3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ การเรียนรู้ มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ มีการเรียนรู้ร่วมกันและมี การประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน (4) สภาพการณ์ที่สนับสนุนซึ่งมีความเป็นไปได้สำหรับ แนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ มีโครงสร้างทางกายภาพและมีโครงสร้างทางทรัพยากร บุคคล (5) แนวปฏิบัติที่ตีร่วมกัน มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง มี 2 ประการคือ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (6) ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ มีความ เป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ มีการพัฒนามิติบุคคลและมีการพัฒนามิติ สังคม

กัมพล ไชยพันธ์ (2554) วิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (2) ยุทธศาสตร์ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์ความรู้ (4) ยุทธศาสตร์การจัดการ ความรู้ในชุมชน

เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล (2554) วิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วยกระบวนการและขั้นตอนเพื่อนำชุมชนก้าวสู่ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ (1) ความสนใจและการ เปิดรับ (2) การสร้างความรู้ความเข้าใจ (3) การรวมกลุ่มความสนใจ (4) ความรับผิดชอบต่อกิจกรรม

เพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

สมพร ญาณสูตร (2555) วิจัยพบว่า องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) ค่านิยมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการส่งเสริมความเป็นผู้นำ (3) โครงสร้างทางกายภาพที่สนับสนุน (4) ค่านิยมและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร (5) การประยุกต์การเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน (6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (7) การใช้แหล่งข้อมูลประกอบการตัดสินใจ (8) การยกย่องให้รางวัลแก่กันและกัน

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556) วิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความรับผิดชอบของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

วาทัญญู ภูครองนา (2558) วิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนและแรงจูงใจของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 (2560) วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน การคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน ส่งผลทางตรงต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ฮิกกินส์ (Higgins, 2010) วิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนที่เน้นความสำคัญของความไว้วางใจการทำงานร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกันของครู การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังช่วยเสริมสร้างความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ค่านิยมและความเชี่ยวชาญ ตลอดจนการค้นพบนวัตกรรมใหม่ร่วมกัน ผู้บริหารเกิดการคิดแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ

เคอร์รี่ (Curry, 2010) วิจัยพบว่า โรงเรียนที่ครูเข้าใจและสร้างกิจกรรมโครงสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารมีทักษะในการคิด นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าโรงเรียนที่ครูไม่เข้าใจและไม่สร้างกิจกรรมโครงสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เออร์ลี (Early, 2012) วิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอย่างแท้จริง ได้แก่ (1) บรรยากาศในการทำงาน (2) การความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) การพัฒนาตนเอง (4) แรงจูงใจในการทำงาน (5) แนวปฏิบัติที่ดี

ฮิลเลอร์รี่ (Hillery, 2013) วิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีโครงสร้างที่ดี ทำให้ครูเป็นครูมืออาชีพ มีศักยภาพที่จะช่วยครูด้วยกันเรียนรู้จากกัน ครูเกิดการพัฒนาตนเองมีความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในโรงเรียน รวมทั้งโรงเรียนมีผู้บริหารมืออาชีพ

มิทเชลล์ (Mitchell, 2013) วิจัยพบว่า เมื่อครูมีความเข้าใจและเกิดแรงจูงใจมักจะร่วมกันทำงานเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันจะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้อง

ชลิชเตอร์ (Schlichter, 2015) วิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับการยอมรับและยกย่องจากครูโรงเรียนมัธยมปลายหลายแห่ง เพราะความเป็นชุมชนแห่งการ

เรียนรู้เป็นการเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหายไปของครูและผู้บริหารเป็นการสร้างความเข้าใจการใช้งานและพัฒนาทักษะการคิดของผู้บริหารองจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจาก 5 ตัวแปรดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองของครู 2) ความรับผิดชอบในการทำงานของครู 3) แรงจูงใจใฝ่รู้อของครู 4) ทักษะการรู้คิดในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบของผู้อำนวยการโรงเรียน 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 1

**ตาราง 1** การสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัย	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ									
	เรียนรู้เป็นทีม	การพัฒนาตนเอง	ความเป็นผู้นำ	ความรับผิดชอบ	แรงจูงใจ	ทักษะการรู้คิด	บรรยากาศ	เทคโนโลยี	แนวปฏิบัติ	ความรู้/ความเข้าใจ
สุมาลี (2548)		✓		✓						
ชัยพร (2553)		✓	✓		✓		✓			
สายสุนีย์ (2553)								✓		
สิวีรี (2553)	✓		✓							✓
กัมพล (2554)										
เยาวลักษณ์ (2554)	✓				✓					
สมเกียรติ (2554)			✓							
สมพร (2555)		✓	✓							
ณัฐิกา (2556)			✓	✓		✓				
วาทัญญู (2557)			✓		✓					
สพม. 32 (2560)			✓			✓				
Higgins (2010)		✓		✓		✓				✓
Curry (2010)						✓	✓			
Early(2012)	✓	✓		✓	✓		✓		✓	
Hillery (2013)		✓		✓				✓		
Mitchell (2013)	✓				✓					✓
Schlichter (2015)						✓			✓	
<b>ความถี่</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

**ตาราง 1** พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีความถี่ตั้ง 5 ขึ้นไป ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) ความรับผิดชอบ 3) แรงจูงใจ 4) ทักษะการรู้คิด 5) ความเป็นผู้นำ



## 2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

เวสเบอร์รี่ (Westbury, 2003) และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539) ได้เสนอว่าการวิจัย การศึกษาควรเลือกตัวแปรต้นที่สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาได้เป็นสำคัญตามแนวคิดของ บลูม (Bloom, 1980) โดยเลือกตัวแปรเกี่ยวกับครูและผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนี้

### 2.1 แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู

แรงจูงใจใฝ่รู้เป็นการนำความหมายของแรงจูงใจมารวมกับคำว่าความใฝ่รู้เพื่อให้เกิด ความหมายใหม่ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจและความใฝ่รู้ไว้ ดังนี้

#### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

บูนและเคอร์ทซ์ (Boone and Kurtz, 1992) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงที่มากกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์จนเกิดความพึงพอใจบางประการ

เฟลด์แมน (Feldmen, 1993) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง แรงทั้งหลาย ที่มากำหนดทิศทางและพลังแก่พฤติกรรมของมนุษย์

สุรางค์ โค้วตระกูล (2554) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงที่กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย แต่เนื่องจากไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรงจึงต้องอาศัยพฤติกรรมที่ สังเกตได้เป็นสิ่งที่อ้างอิง

อารี พันธุ์ณี (2544) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงใดๆก็ตาม ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ประสาท อิศรปริดา (2547) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงทางจิตที่เป็นภาวะภายในที่กระตุ้น กำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือ เป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในหรือความต้องการของบุคคล ที่กระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

#### 2.1.2 ความหมายของความใฝ่รู้

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540) ให้ความหมายของความใฝ่รู้ว่าเป็น คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่คิดค้นแสวงหา ความรู้ด้านต่างๆ ความสามารถในการจำแนก เปรียบเทียบ และวิเคราะห์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้ เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ภัทรา นิคมานนท์ (2540) ให้ความหมายความใฝ่รู้ว่า หมายถึง การศึกษาหาความรู้ วิทยาการสมัยใหม่เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน

จิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้และคณะ (2543) ให้ความหมายของความใฝ่รู้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีแรงจูงใจและมีความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งความรู้เพื่อตอบสนองความต้องการหรือความ ออยากรู้อยากเห็นที่เกิดขึ้น ความต้องการหรือความอยากรู้ที่เกิดขึ้นนี้เป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้การ แสดงออกทางพฤติกรรม เช่น ความสนใจศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้จากตำรา สนทนากับผู้รู้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2541) ให้ความหมายของความใฝ่รู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้อย่างกว้างขวางและเพียงพอกับโอกาสที่จะสามารถทำงานได้และเพื่อจะได้ประโยชน์จากโอกาสทางการศึกษาที่มีให้ตลอดชีวิต

นิรันดร์ ตั้งธีระบัณฑิตกุล, ภคนันต์ ทองคำ และจรรย์ ไชยศักดิ์ (2543) ให้ความหมายของความใฝ่รู้ว่าเป็นความต้องการในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักการประดิษฐ์ค้นคว้ารู้เท่าทันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ยุพิน โภณฑา และคณะ (2544) ให้ความหมายของความใฝ่รู้ว่าเป็นคุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นสนใจ แสวงหาความรู้ใหม่ๆมาเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนและนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน (2552) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่รู้ หมายถึง ความต้องการหรือแรงจูงใจที่มากระตุ้นให้ครูให้กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านการใฝ่รู้

ศุภนันท์ ทันทภิรมย์ (2554) ให้ความหมายของความใฝ่รู้ หมายถึง แรงที่มากระตุ้นที่มีต่อครูและเกิดความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดีให้บรรลุเป้าหมายในด้านใฝ่รู้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู หมายถึง ความปรารถนา ความอยากรู้ ความอยากเห็น ความกระตือรือร้น ความสนใจที่จะแสวงหาข้อมูลความรู้ต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการอันเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการใฝ่รู้ใฝ่เรียน

### 2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่รู้

บุญชิต มณีโชติ (2540) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่รู้จะเกิดขึ้นได้ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก หมายถึง การที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความรัก ความปรารถนา ความต้องการ ความสนใจ หรือความพึงพอใจต่อบางสิ่งบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต มีความรู้สึกว่าคุณค่าสิ่งนั้นมีคุณค่า มีความหมายสำหรับตนและอยากจะได้มาเป็นเจ้าของ
2. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การที่บุคคลมีการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างใดจะต้องอาศัยความรู้หรือประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน การมีความรู้เดิมจะเป็นพื้นฐานให้คิดแสวงหาแนวทาง มีความคิดไตร่ตรอง มีความรู้แก้ปัญหาเดิม และมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาใหม่
3. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกจากความรู้สึก และความคิดที่อยู่ภายในตนเอง สามารถแสดงให้เห็นได้จากการกระทำ

### 2.1.4 ประเภทของแรงจูงใจใฝ่รู้

อารี พันธุ์มณี (2544) แบ่งประเภทของแรงจูงใจใฝ่รู้ตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการเรียนเพื่อต้องการความรู้ ทำงานเพราะต้องการความสนุกและความชำนาญ ความต้องการหรือความสนใจพิเศษตลอดจน

ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคลจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมนั้นขึ้นซึ่งได้แก่ ความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น ความรัก ความศรัทธา เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของหรือเกียรติยศ เงินเดือน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชย การแข่งขัน การดิ้นรน ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

#### 2.1.5 คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่รู้

สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน (2552) ได้สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูที่มีแรงจูงใจใฝ่รู้จะมีพฤติกรรม ดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอโดยการแสวงหาความรู้จากการอ่านสิ่งพิมพ์ต่างๆ การศึกษาทางอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. มีความคาดหวังสูงซึ่งความคาดหวังจะมีอิทธิพลต่อครูเป็นอย่างมากเนื่องจากคิดว่าจะประสบความสำเร็จจะพยายามทำงานเพื่อความสำเร็จ ดังนั้นครูจึงสามารถจูงใจตนเองให้สนใจใฝ่รู้ด้วยความเชื่อมั่นว่าตนสามารถจะทำในสิ่งที่คาดหวังไว้ได้
3. มีความทุ่มเท พยายามในการทำงานและจะทุ่มเทมากขึ้นถ้าทราบว่าการประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความพยายามและความสามารถของตน
4. มีระเบียบวินัยโดยการสร้างกฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจนถึงผลที่จะได้รับ
5. มีความอยากรู้อยากเห็น มักจะแสวงหาสิ่งเร้าหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เข้ามาในชีวิตและมีการพัฒนาอยู่เสมอ
6. ชอบการแข่งขัน มักจะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตนเอง
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. มีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
9. พัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานของตน
10. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
11. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ
12. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการเข้าชุมชนได้ดี มีทักษะในการติดต่อสื่อสารให้ประสบผลสำเร็จ
13. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้หรือจัดชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
14. มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

ปิลันญา วงศ์บุญ (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่รู้ ดังนี้

1. มีความอยากรู้
2. มีความตั้งใจจริง มุ่งมั่นที่จะรู้
3. มีความรักเรียน
4. มีเหตุผล
5. มีความคิดริเริ่ม

6. มีการฝึกฝนค้นคว้า
7. รักการอ่าน
8. มีความขยันหมั่นเพียร

อารี พันธมณี (2543) สรุปลักษณะของผู้ที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะ รักเรียน ชอบการศึกษาอยู่เสมอ ตื่นตัวกับสิ่งแปลกใหม่รอบตัว หรือจากระบบการเรียน อยากรู้อยากเห็น สนใจ ติดตามและแสวงหาความรู้ มีความรับผิดชอบต่อชีวิตตนเองและการทำงานติดตามข่าวสาร อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ เรียนรู้ในรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อ ปรับตนเองให้ทันสมัย ทันยุคทันเหตุการณ์ทันโลก ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถอยู่ในสังคมแห่งการ เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้ที่ใฝ่รู้ไว้ดังนี้

1. มีความชอบ ความชื่นชมและเห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ
2. มีความใฝ่ฝันและจินตนาการ
3. มีการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ
4. มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น
5. มีความตั้งใจ เอาใจใส่ ต่องานและทำให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ
6. มีความกล้า ความริเริ่มและการตัดสินใจ
7. มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่น บากบั่น ในการทำสิ่งต่างๆโดยไม่ย่อท้อ

#### 2.1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่รู้กับตัวแปรต่างๆ

ยिन (Yin, 2008) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้มีความสัมพันธ์กับอิทธิพลของการสร้างแรงบันดาลใจต่อการพัฒนาตนเองและทัศนคติต่อในการทำงาน

อายเรส (Ayres, 2005) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเองและความสำเร็จของการทำงานร่วมกันในองค์กรและความสำเร็จในการทำงาน

ลุย (Liou, 2010) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้มีความสัมพันธ์กับเจตคติในทางบวกต่อการเรียนรู้

เบอร์โรว์ (Burrow, 2010) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานทางวิชาการและการพัฒนาคุณภาพนักเรียนของผู้บริหาร

บิวโดร์ (Beaudry, 2010) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานด้านวิชาการในทางที่ดีขึ้น

เนลสัน (Nelson, 2010) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้ของครูส่งผลต่อความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเองของครู

ปรียารวรรณ พัฒนกุล (2550) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

สุจิตา อยู่คงสุข (2550) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับฟังข้อมูลข่าวเพื่อการรับรู้

วรวิทย์ คະชาวงค์ (2551) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน (2552) วิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่รู้ส่งผลโดยตรงต่อความเป็น  
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ศุภนันท์ ทันทภิรมย์ (2554) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่รู้เป็นคุณลักษณะหนึ่งของครูโดย  
ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษและครูเชี่ยวชาญ มีแรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับมาก

จากงานวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่รู้ของครูมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ  
จึงอนุมานและตั้งสมมติฐานได้ว่า แรงจูงใจใฝ่รู้ของครูมีความสัมพันธ์กับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

## 2.2 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู

ครูจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างมาก ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือ  
หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในหน้าที่เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ  
การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

### 2.2.1 ความหมายของความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบในหน้าที่ไว้ดังนี้  
กู๊ด (Good, 1973) ให้ความหมายของความรับผิดชอบในหน้าที่ว่า หมายถึง การที่  
บุคคลปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง มีประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความซื่อสัตย์  
ต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถและยอมรับผลการกระทำทั้งด้านดีและไม่ดี

ดิกคินสัน (Dickinson, 1987) ให้ความหมายของความรับผิดชอบในหน้าที่ไว้ว่า  
หมายถึง ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ของตนเองให้บรรลุจุดหมาย สามารถตัดสินใจใน  
กระบวนการทำงานของตนเองได้

เรณู แต่งไทย (2546) ให้ความหมายของความรับผิดชอบในหน้าที่ไว้ว่า หมายถึง การ  
ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆเพื่อให้บรรลุในสิ่งที่ต้องการด้วยการเอาใจใส่ รอบคอบ และกล้ายอมรับในผลของ  
การกระทำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

รัชนิ์ สังข์สุวรรณ (2547) ให้ความหมายของความรับผิดชอบในหน้าที่ไว้ว่า หมายถึง  
การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเอาใจใส่โดยไม่ต้องมีใครบังคับ ใช้ความสามารถเต็มที่ขยันหมั่น  
เพียร อดทนต่ออุปสรรค มีความละเอียด ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงจนกว่า  
งานจะสำเร็จ พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพงาน รู้จักวางแผนงาน ปฏิบัติงานอย่างมี  
จุดหมายและกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี

วารีพร บำรุงผล (2548) ให้ความหมายของความรับผิดชอบในหน้าที่ไว้ว่า หมายถึง  
คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความสำนึกในการกระทำ ควบคุมพฤติกรรมรวมทั้งแสดงออกถึง  
การรู้จักหน้าที่ของตนและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่  
เป็นผลดีและผลเสีย พร้อมทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2551) ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง การ  
ยอมรับตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำไป

พิมล วิเศษสังข์ (2554) ให้ความหมายของความรับผิดชอบในหน้าที่ว่า หมายถึง  
ลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย  
ยอมรับผลการกระทำนั้นและพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น

อำนวยการ เถาตระกูล (2555) ให้ความหมายของความรับผิดชอบในหน้าที่ว่า หมายถึง การยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งในสิ่งที่ดีและไม่ดีและสามารถควบคุมตนเองได้ มีความมุ่งมั่นและเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทันท่วงเวลา มีการวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้เวลาว่างอย่างมีระบบและเหมาะสม ตลอดทั้งปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนโดยการคำนึงถึงความปลอดภัยต่อตนเองผู้อื่นและสังคมส่วนรวม

ธีรภรณ์ พรเสนา (2557) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความเอาใจใส่ ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพากเพียรอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ ยอมรับผลการกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสียและพร้อมปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบในหน้าที่ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆเพื่อให้บรรลุในสิ่งที่ต้องการด้วยความเอาใจใส่และตั้งใจที่จะปฏิบัติในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและกล้ายอมรับในผลของการกระทำของตน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

#### 2.2.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบในหน้าที่

กองศรี เขียวชม (2547) กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบในหน้าที่ ดังนี้

1. คนที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้คนปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจรรยาบรรณและหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น
3. ไม่ทำให้ผู้อื่นเป็นต้นเหตุของความเสื่อมและเสียหายแก่ส่วนรวม
4. ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม

รัชณี สังข์สุวรรณ (2547) กล่าวถึงความรับผิดชอบเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญของความเป็นพลเมืองที่ดีและการที่จะช่วยให้สังคมมีระเบียบและสงบสุขนั้นบุคคลต้องมีความรับผิดชอบ มีความสม่ำเสมอ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ และความพยายามที่จะพึ่งตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองก็ย่อมทำให้เกิดสันติ ตลอดจนประสบความสำเร็จในสังคมนั้น

สุขุมภรณ์ เอี่ยมสำอางค์ (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบในหน้าที่ไว้ว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้างให้กับบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่จะมีความเพียรพยายาม อดทนและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและสังคม

สุจิตรา ธนะสูตร (2552) กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบในหน้าที่ไว้ว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสำคัญมากเพราะจะทำให้การทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย ทันท่วงเวลาตามที่กำหนด จึงทำให้บุคคลอื่นมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานใดๆก็ตาม

#### 2.2.3 ประเภทของความรับผิดชอบในหน้าที่

นักวิชาการและหน่วยงานที่กำกับดูแลการศึกษาได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบในหน้าที่ไว้ดังนี้

แซนฟอร์ด (Sanford, 1970) แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2526) ได้แบ่งความรับผิดชอบในหน้าที่ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงอย่างดีที่สุดโดยทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลาที่กำหนด ฝึกตนเองให้เป็นคนตรงต่อเวลาอยู่เสมอ

2. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การรู้จักฐานะและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อครอบครัวโดยสามารถปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมแก่ฐานะและหน้าที่ของตนเองในครอบครัวและร่วมกิจกรรมของครอบครัว

3. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การรู้จักฐานะและหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองที่มีต่อสังคม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม โดยตระหนักและยอมรับว่าประโยชน์จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดประโยชน์ส่วนรวม ไม่ละเลยที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเองและการกระทำในสิ่งที่จะรักษาให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

นงเล็ก สุขถิ่นไทย (2527) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจนถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุดซึ่งจะละเลยหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดและปฏิบัติตามระเบียบต่างๆที่วางไว้เป็นแนวทางอย่างเคร่งครัดและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน หมายถึง ผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนทั้งในแง่ดีและไม่ดี พร้อมทั้งนำข้อบกพร่องในอดีตมาเป็นข้อเตือนใจในการทำงานครั้งต่อไปซึ่งจะพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนว่าสิ่งที่จะทำต่อไปนั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไรหรือไม่

2. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหรือสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในพลเมืองของไทยโดยเป็นผู้คิดก่อนกระทำเสมอว่าการกระทำของตนมีผลกระทบกระเทือนเกิดผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่และไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่จะเกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม ดังนั้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาประเทศชาติ

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540) แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์และปลอดภัยจากอันตราย รู้จักปฏิบัติงานให้เหมาะสม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณในการใช้จ่ายและมีความประหยัด สามารถจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคสำหรับตนเองได้อย่างเหมาะสม สำนึกในหน้าที่และบทบาทของตน ตั้งใจศึกษาหาความรู้และฝึกตนเองให้มีประสบการณ์ในด้านต่างๆจนประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิต

2. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง หมายถึง การยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียร้ายขึ้นหรือไม่

ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีและกล้าเผชิญต่อความเป็นจริง

3. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเอาใจใส่ ไม่ต้องมีใครบังคับ ใช้ความสามารถเต็มที่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรค มีความละเอียด ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะสำเร็จ พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพของงาน รู้จักวางแผนปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมายด้วยความระมัดระวังเพื่อ ป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับมอบหมายและกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี

4. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามระเบียบ ข้อบังคับของสังคม สถาบันการศึกษาหรือสถาบันต่างๆในชุมชน ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมชุมชน รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศชื่อเสียงของสถาบันต่างๆในสังคมและสร้างความเจริญให้เกิดขึ้น

พระราชบัญญัติ (2548) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การระวังรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ให้สมบูรณ์แข็งแรงและปลอดภัยจากอันตรายอยู่เสมอ สำนึกในบทบาทหน้าที่ของตน รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจและใส่ใจ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน หมั่นใฝ่หาความรู้ มีความตรงต่อเวลา รู้จักประมาณการใช้จ่ายและมีความประหยัด ยอมรับการกระทำของตน กล้าเผชิญความจริงและรักษาสิทธิของของตน ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดีและยอมรับผลการกระทำของตนเอง

2. ความรับผิดชอบต่อเพื่อน หมายถึง การปฏิบัติต่อเพื่อนโดยเคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่รังแกเอาเปรียบเพื่อน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในโอกาสอันควร มีความรักและความจริงใจต่อกัน

3. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตนด้วยการเชื่อฟังคำแนะนำของบิดามารดา ช่วยเหลือกิจกรรมในบ้านตามโอกาสอันควรและความสามารถปฏิบัติตนเพื่อความสุขและชื่อเสียงของครอบครัว ไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ครอบครัว ช่วยครอบครัวประหยัดค่าใช้จ่าย

4. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศชื่อเสียงของโรงเรียน ช่วยกันรักษาความสะอาดของโรงเรียนและปฏิบัติตนเป็นนักเรียนที่ดี

5. ความรับผิดชอบต่อชุมชน หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของชุมชนโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว ทำประโยชน์และความเจริญให้กับชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถ ช่วยคิดและแก้ปัญหาต่างๆของชุมชนตามความสามารถ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และช่วยรักษาดูแลสาธารณสมบัติของส่วนรวม

6. ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดี ปฏิบัติตามกฎหมายและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม รวมถึงทรัพยากรธรรมชาติของประเทศ

พินญาภา อินทรนัญ (2550) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การที่บุคคลกระทำหรือแสดงออกถึงการพยายามศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เอาใจใส่ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรค ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ รวมถึงการวางแผนในการทำงานและยอมรับผลการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย



2. ความรับผิดชอบต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลทำงานโดยตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยยึดถือตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆขององค์กร รวมถึงการเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่นำมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่พยายามศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ไม่ต้องมีใครบังคับ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรค ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ รวมถึงรู้จักวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยพยายามปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพงานให้ดียิ่งขึ้น และยอมรับผลการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ตระหนักถึงส่วนรวมด้วยความตั้งใจปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสมโดยยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงไม่ละเลยที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเองและกระทำในสิ่งที่จะรักษาให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

2.2.4 พฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ได้ระบุลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้ (Brouwne and Thomas, 1986)

1. เป็นผู้ที่ไม่วางใจได้
2. มีความคิดริเริ่ม
3. ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
4. ตั้งใจทำงาน
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าเดิม
7. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย
8. มีความซื่อสัตย์สุจริต
9. ตรงต่อเวลา

นภดล ภวนะวิเชียร (2540) ระบุพฤติกรรมหลักที่แสดงถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ว่าประกอบด้วยพฤติกรรมหลัก 5 ประการ คือ

1. ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่
2. ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ
3. ทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่
4. ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จ
5. ยอมรับผลการกระทำของตน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544) ระบุว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

1. เอาใจใส่และเพียรพยายามในการทำงาน
2. ยอมรับในการกระทำของตนเอง

3. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
4. รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
5. ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและรักษาสิทธิของตนเอง
6. ตรงต่อเวลา
7. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์
8. ดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติส่วนรวมเสมือนของตน
9. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

มาริสา วรตรีจิวศ์ (2549) ระบุว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ชื่อตรงต่อหน้าที่
2. สำนักรับผิดชอบต่อภาวะและฐานะของตน
3. รู้จักวางแผนและดำเนินงานอย่างมีระบบ
4. มุ่งมั่นใช้วิชาความรู้และความสามารถปฏิบัติหน้าที่การงาน
5. ยอมรับผลสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานทุกอย่าง
6. พยายามปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติหน้าที่การงานที่บกพร่องให้สมบูรณ์
7. พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ

พิมล วิเศษสังข์ (2554) ระบุพฤติกรรมของผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ไว้ ดังนี้

1. อดทน เอาใจใส่และเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จ
2. ยอมรับในการกระทำของตนเอง
3. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
4. รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
5. ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและรักษาสิทธิของตนเอง
6. ชื่อตรงต่อหน้าที่
7. ตรงต่อเวลา
8. เคารพระเบียบกฎเกณฑ์
9. ดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติส่วนรวมเสมือนของตน
10. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
11. มุ่งมั่นใช้วิชาความรู้และความสามารถปฏิบัติหน้าที่การงาน
12. พยายามปรับปรุงแก้ไขในการปรับปรุงหน้าที่การงานที่บกพร่องให้สมบูรณ์

2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานของครูกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ดักค์เวิร์ท (Duckworth, 2010) วิจัยพบว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของสังคมสูงมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนในองค์การด้วย

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2011) วิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นประจำทำให้อยู่ร่วมกับชุมชนได้และชุมชนนั้นเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ฟรานซิส (Francis, 2011) วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พิทยา สังขะเลขา (2547) วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

พรทิพา สิงหะบาล (2548) วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับ  
ความเป็นผู้เป็นทางวิชาการ

ชัช เมืองโคตร (2550) วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ

วีระศักดิ์ สุภาพ (2552) วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า  
ทางวิชาการและคุณภาพของผู้เรียน

สุจิตรา ธนะสูตร (2552) วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับ  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง

พิมล วิเศษสังข์ (2554) วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ส่งผลต่อระดับการ  
ปฏิบัติของสถานศึกษาในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

นิพล อินนอก (2556) วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับ  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน

ธีรกรณ์ พรเสนา (2557) วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบได้รับอิทธิพลทางตรงจากระดับ  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการและ  
ระดับการปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมของศาสนาผ่านมาทางระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากงานวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูมีความสัมพันธ์กับ  
ตัวแปรต่างๆ จึงอนุมานและตั้งสมมติฐานได้ว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูมีความสัมพันธ์กับ  
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

### 2.3 การพัฒนาตนเองของครู

ครูคือผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำเป็นต้องแสวงหาความรู้และ  
พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์  
ของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

#### 2.3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

ลอฟตัส (Loftus, 1992) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การพัฒนา  
ที่เป็นแบบแผนของการเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

เฮดเทอร์ลิงตัน (Hetherington, 1993) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง  
การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านระบบชีววิทยาทางกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา  
ของบุคคลตามระยะเวลาตลอดช่วงวัย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2542) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า  
หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถปรับปรุงตนเองให้เจริญอกงามทั้งด้าน  
ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและด้านคุณธรรม ทำให้การทำงานหรือการดำรงชีวิตมีคุณภาพ  
และมีประสิทธิภาพ

สมนึก เหลี่ยมศรี (2549) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะเพิ่มและเสาะแสวงหาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องพึงพอใจหรือเป็นการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายแห่งชีวิต

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น การแสวงหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพื่อให้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะด้านต่างๆ ตลอดจนแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์การยิ่งขึ้น

### 2.3.2 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเองให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันเพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องศึกษาและฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ องค์ประกอบดังกล่าวไม่ใช่สิ่งที่มีผู้ปฏิบัติงานมีมาแต่กำเนิดแต่เน้นสิ่งที่ได้จากการศึกษา ฝึกฝน และจากการปฏิบัติงานของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ เดย์ (Day, 1999) ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่าการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูควรประกอบด้วย

1. การยอมรับจากครูว่าการก้าวไปสู่ความรู้ขั้นสูงมีช่องทางเฉพาะในแต่ละด้านหรือแต่ละวิชา
2. การสร้างโอกาสที่เป็นปกติและสร้างความมั่นใจของครูที่จะรับผลสะท้อนอย่างหลากหลายรูปแบบซึ่งจะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับพัฒนาความก้าวหน้า
3. จัดทำคำอธิบายในเนื้อหาการสอน วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมของโรงเรียนรวมทั้งประสบการณ์สำหรับครูไว้ให้ชัดเจน
4. กระตุ้นให้ครูนำแนวคิดความเชื่อของตนมาพูดคุยในการทำกิจกรรมประจำวันซึ่งเป็นขั้นตอนของการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
5. สร้างการยอมรับในขีดจำกัดในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลโดยสร้างความมั่นใจและเต็มใจต่อสิ่งที่จะได้รับจากการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
6. กำหนดให้การฝึกในชั้นเรียนเป็นขั้นตอนสำคัญของการฝึกในโรงเรียน การรับรู้ถึงความจำเป็นของสังคมและชีวิตแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน

7. การยอมรับคำวิจารณ์ โดยพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ทางจริยธรรม ความชำนาญการในวิชาชีพและความฉลาดทางอารมณ์

8. กระตุ้นเพื่อเปลี่ยนความเชื่อโดยหาโอกาสอันเหมาะสมในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้บรรลุซึ่งผลผลิตที่มุ่งหวัง เห็นประโยชน์ที่จะเกิดแก่นักเรียนและโรงเรียน

9. สร้างความมั่นใจที่จะได้รับการสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์จากโรงเรียนอย่างเหมาะสมกับความสนใจแต่ละคน

10. สร้างความมั่นใจต่อการเชื่อมโยงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความก้าวหน้า ความต่อเนื่องและความสมดุลสำหรับโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554) กำหนดสาระความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพซึ่งต้องพัฒนา ดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย
  - 1.1 หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ระบบและกระบวนการบริหาร
  - 1.3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา
  - 1.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
  - 1.5 บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา ประกอบด้วย
  - 2.1 พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
  - 2.2 ระบบและทฤษฎีการวางแผน
  - 2.3 การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา
  - 2.4 การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
  - 2.5 การพัฒนานโยบายการศึกษา
  - 2.6 การประเมินนโยบายการศึกษา
3. การบริหารด้านวิชาการ ประกอบด้วย
  - 3.1 การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
  - 3.2 หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
  - 3.3 การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
  - 3.4 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
  - 3.5 กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
  - 3.6 การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
  - 3.7 ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
  - 3.8 หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
  - 3.9 สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

4. การบริหารธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ประกอบด้วย
    - 4.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
    - 4.2 การจัดวางระบบควบคุมภายใน
    - 4.3 เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา
  5. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยหลักการบริหารงานบุคคล
  6. การบริหารจัดการกิจการนักเรียน ประกอบด้วย
    - 6.1 คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
    - 6.2 ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
    - 6.3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
  7. การบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ ประกอบด้วย
    - 7.1 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
    - 7.2 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
    - 7.3 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้
  8. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
    - 8.1 หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
    - 8.2 องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา
    - 8.3 มาตรฐานการศึกษา
    - 8.4 การประกันคุณภาพภายในและภายนอก
    - 8.5 บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา
  9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย
    - 9.1 หลักการประชาสัมพันธ์
    - 9.2 กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
  10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
    - 10.1 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
    - 10.2 จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
    - 10.3 การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
    - 10.4 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 2.3.3 ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้ การพัฒนาตนเองของบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของตน เป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ทำให้ตนเองมีวุฒิภาวะมากขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จ มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

ดาร์ลิง (Darling, 2000 อ้างถึงใน พศิน แดงจวง, 2554) ได้ยืนยันถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณว่า การพัฒนาตนเอง การกำหนดนโยบายพัฒนาครูให้มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการที่ครูมีการเตรียมความพร้อมที่จะสอนและมี

คุณวุฒิที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์สูงสุดกับสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ การอ่าน คณิตศาสตร์ แม้ว่านักเรียนจะเคยมีความรู้ด้านภาษาต่ำมาก่อนก็ตาม

ซาร์จันและคณะ (Sargent and Others, 2009 อ้างถึงใน พศิน แดงจวง, 2554) ศึกษาพบว่า เมื่อครูได้เข้าร่วมในการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู ทำให้ครูมีพัฒนาการเรียนการสอน ได้เรียนรู้เทคนิคการช่วยเหลือนักเรียนได้ดีขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้แก้ปัญหาปัจจุบันได้ด้วยและมีผลดีต่อการสร้างวัฒนธรรมวิชาชีพระดับสถานศึกษาซึ่งนำไปสู่การเพิ่มความร่วมมือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การพัฒนานวัตกรรมและการเป็นผู้นำในกลุ่มครูด้วยกัน

เลวิน (Levin, 2009) ได้ยืนยันผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูว่า เมื่อได้สังเกตพฤติกรรมของครูฝึกใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ เมื่อเข้าไปสอนพบว่าไม่สามารถหาวิธีการหรือกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการคิดได้ แต่พอหลังจากที่ครูได้รับการปรึกษาหรือพูดคุยกับครูพี่เลี้ยง ทำให้พฤติกรรมของครูเปลี่ยนแปลงและสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดีขึ้น นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546) ได้อธิบายความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บริหารนำไปปฏิบัติในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการในการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ผู้บริหารควรดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นโดยการส่งไปอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อโดยหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนใจต่อการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ๆอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
4. ผู้บริหารให้มีการประชุม การกำหนดกลุ่มบุคคล เป้าหมายในการเป็นครู โดยส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะวิชาชีพและลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนา
5. ผู้บริหารควรจัดงบประมาณให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาไปพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆหรือการให้กู้ยืมเงินไปอบรมต่อโดยไม่คิดดอกเบี้ย เพื่อให้สร้างสรรค์ผลงานออกมาได้ รวมทั้งมีสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจและการให้ขวัญกำลังใจของผู้บริหารทุกระดับ
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาหลักสูตรและผู้เรียน
7. ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการ มีหนังสือ เอกสารทางวิชาการไว้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
9. ผู้บริหารมีการประสานแผนพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

10. ผู้บริหารจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านสถานที่และเวลา

11. ผู้บริหารมีการประสานงานที่ดี สื่อนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนางานการเรียนการสอน โดยให้การยอมรับ ให้ขวัญกำลังใจ รวมทั้งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากบุคลากรในสถานศึกษา

12. ผู้บริหารศึกษาวิธีการและรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากเอกสาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์หรือหน่วยงานทางการศึกษามาเป็นแบบอย่างในการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์

13. ผู้บริหารควรประเมินผลโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนพัฒนาและนำมาปรับปรุงวางแผนเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

ปราชนา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธีวงศ์ (2550) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นในแง่การพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของแต่ละอาชีพโดยต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้นๆและต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่โดยมีผู้จัดทำ “บันไดแห่งสายวิชาชีพ” เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นสามารถก้าวไปถึงตำแหน่งใดและมีโอกาสเจริญสูงสุดในตำแหน่งใด

#### 2.3.4 รูปแบบการพัฒนาตนเอง

นักการศึกษาหลายท่านได้สรุปรูปแบบการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

การพัฒนาตนเองตามทฤษฎีของพุทธศาสนา การพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญองกาม คำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่าและตามหลักการของพุทธศาสนา ดังนั้นความต้องการในการพัฒนาตนเองคือต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก้าวหน้าในด้านอาชีพการงานเพื่อความมั่นคงของรายได้ ตามทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจะต้องดำเนินไปพร้อมๆกัน 4 ด้าน (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์, 2545)

1. การพัฒนาทางด้านกายภาพ เป็นกระบวนการสร้างความเจริญองกามทางร่างกาย การฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมเจริญองกามและกำจัดให้กุศลธรรมเสื่อมสูญไป สิ่งภายนอกที่มีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์ก็คือ อารมณ์ภายนอกทั้ง 5 ได้แก่ รูป รส เสียง กลิ่น สัมผัส จุดมุ่งหมายของการพัฒนาในข้อนี้ก็คือ การทำให้บุคคลรู้จักวิธีการเกี่ยวข้องกับอารมณ์ภายนอกทั้ง 5 อย่างนี้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

2. การพัฒนาทางด้านศีลธรรม (Moral Development) เป็นกระบวนการฝึกอบรมบุคคลให้มีศีลมีธรรมให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น

3. การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือทางด้านอารมณ์ เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคงและมีความเจริญองกามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิมีความสดชื่นเบิกบาน แจ่มใส เป็นต้น การพัฒนาทางด้านจิตใจนี้บางทีเรียกว่า การพัฒนาอารมณ์



4. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ผู้ที่มีความรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาพของมันสามารถทำ จิตใจให้เป็นอิสระและบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง ทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำตนให้มี ความสุข สามารถแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหา เหนือ ความขัดแย้งและพัฒนาส่วนรวมให้มีความสุข มีความเสมอภาคและมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างมี คุณภาพ

ยามาริโน (Yamarino, 1992) ได้สรุปวิธีการในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. การเข้าร่วมการฝึกอบรมโดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ
2. การเรียนรู้ทางไกล
3. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์
4. การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก
5. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติงาน
6. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ
7. การสัมมนา
8. การประชุมทางวิชาการ
9. การศึกษาเพิ่มเติมภาคค่ำ
10. การศึกษาต่อ
11. การฝึกปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
12. การร่วมวงจรคุณภาพ
13. การอ่านหนังสือหรือบทความ

โรเม็น (Romeyn, 2010) ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนา ตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและ ร่างกายจะต้องแข็งแรง แยกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับความคิด ไม่ตื่นตื่นแต่จะยึดมั่นใน ความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่อง ในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือ ขัดแย้งได้ 2) ระดับความรู้สึก การรับรู้และการยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอก อย่างมั่นคง 3) ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมี รูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะ บุคคลต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิด ในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับคือ 1) ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความ ทรงจำ มีเหตุผล การสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม 2) ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะ การ แสดงออก ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้ 3) ระดับความมุ่งมั่น การมีทักษะทางเทคนิคทางกายภาพสามารถกระทำการต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ 1) ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้ 2) ระดับความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนสภาพจากความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เกิดเป็นความเข้มแข็งและ 3) ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถและยอมรับในข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ 1) ระดับความคิด มีความรู้ ยอมรับ รู้รักและเข้าใจตัวเอง 2) ระดับความรู้สึก ยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอและยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง 3) ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดัน มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

พศิน แต่งจวง (2554) ได้สรุปรูปแบบในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคคลแต่ละบุคคล ช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถและเกิดความมั่นใจในการดำเนินชีวิตและการทำงานซึ่งในยุคปัจจุบันการพัฒนาครูควรเน้นการพัฒนาตามสภาพบริบทของครูคือพัฒนาตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและต้องพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในการพัฒนาการศึกษา

2. การศึกษาดูงาน เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้แนวทาง ประสบการณ์ตรงจากการสังเกต พูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ที่ประสบความสำเร็จสูงกว่า การศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. การสร้างผลงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นนวัตกรรม ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหากระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นภายใต้บริบทของตนเอง การสร้างผลงานทางวิชาการเป็นการสร้างความเป็นมืออาชีพซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

4. การนิเทศติดตามผล เพื่อช่วยปรับปรุงแก้ไขพัฒนาคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศเป็นซึ่งการช่วยเหลือ เป็นการช่วยกระตุ้นให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะของครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมาก

5. การศึกษาต่อ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการเพิ่มขึ้น ในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วเกินกว่าความรู้ที่สั่งสมมา สถาบันอุดมศึกษาจึงได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ

จากรูปแบบการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองที่ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกาย สติปัญญาและจิตใจที่พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

### 2.3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองที่สัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ

ลิ่งคาร์เมอร์ (Langkamer, 2008) วิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยบ่งชี้ที่สำคัญของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ

โฮลเบิร์ต (Holbert, 2010) วิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและส่งเสริมให้ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยให้การติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลในองค์การได้ดียิ่งขึ้น

โรเม็น (Romeyn, 2010) วิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันของคนในองค์การ

ฮอง (Hong, 2012) วิจัยพบว่า ครูที่มีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้ภาษาทำให้มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ได้หลากหลายและยังมีอิทธิพลต่อความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน

สุพจน์ วิเชียรศรี (2550) วิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมาตรฐานการจัดการศึกษาของครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมส่งเสริมให้มีความเข้าใจในเรื่องระบบการประกัน มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน

ประสพ ของจงสุข (2550) วิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

นิพล อินนอก (2556) วิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ ทำให้สามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่าการพัฒนาตนเองของครูมีความสัมพันธ์กับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

## 2.4 ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

### 2.4.1 ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

แคทซ์ (Katz, 1995) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำการศึกษหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งให้ความสำคัญในการบริหารวิชาการเป็นอันดับแรก

แฟรงกลิน (Franklin, 2005) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการงานวิชาการให้ได้ผลลัพธ์สูงสุดรวมทั้งให้ชุมชนมองเห็นถึงการทำงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

ฮอง (Hong, 2012) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการว่าหมายถึงการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกับผู้เรียนเป็นอันดับแรกรวมทั้งส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ และนิคม นาคอ้าย (2550) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ

โกศิษฐ์ เพลรินทร์ (2552) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การเรียนรู้ การบริหารจัดการ หลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ปรีฉัตร เล็กตวง (2554) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ หลักสูตรการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการเติบโตทางการเรียนของนักเรียนและต้องสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นความจริง

วาทัญญู ภูครองนา (2557) ให้ความหมายความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ หลักสูตรการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการเติบโตทางการเรียนของนักเรียนและต้องสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นความจริง

สรุปได้ว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำความรู้ วิธีการ และเทคนิคในการดำเนินกิจกรรมด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ใช้กระบวนการบริหารอย่างครบถ้วน และเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นที่ตั้งโดยยึดคุณภาพของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด

#### 2.4.2 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ยูเบนและฮิวส์ (Uben and Hughes, 1987) ได้เสนอองค์ประกอบของผู้นำทางวิชาการไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. การจัดบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน
3. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
4. การมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานของครู
5. การทำงานด้านหลักสูตร
6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ถวิล มาตรเสียม (2544) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. การยึดหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการพัฒนาทางวิชาการ ปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ตรงตามเป้าประสงค์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการ ประชุมเพื่อหาทางพัฒนางาน

ทางด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนร่วมกับครูสร้างกฎระเบียบของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนงานวิชาการ

2. การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ ผู้บริหารควรสร้างระบบการให้รางวัลสำหรับครูและนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการและกระตุ้นความเป็นเลิศในการทำงาน

3. การติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการ หลักฐานเอกสารที่ดีของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพคือผลความก้าวหน้าของนักเรียน คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะสะท้อนสิ่งที่แท้จริงถึงจุดหมายทางวิชาการและคุณค่าด้านการเรียนการสอน

กาญจน์ เรืองมนตรี (2547) วิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาประกอบด้วย

1. ด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหาร ได้แก่ ความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บริหารโดยยึดกระบวนการบริหารครบวงจรใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

3. ด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความสามัคคีของครูและบุคลากร ความรู้ความสามารถของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน การสนับสนุนช่วยเหลือของผู้ปกครองและชุมชน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555) กล่าวว่าองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน
3. การนิเทศและการประเมินผลการเรียนการสอน
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาการสอน
7. การตรวจสอบภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
10. การพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาชีพครู
11. การจัดให้มีสิ่งสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้อ

#### 2.4.3 พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน

เบนเน็ตต์ (Bennett, 2003) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำทางวิชาการที่ดีต้องมีพฤติกรรม ดังนี้

1. มีการศึกษาและสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ดี

2. มีประสบการณ์ในการสอน
  3. เป็นคนที่คบง่ายและหนักแน่น
  4. รู้จักการดูแลอาคารสถานที่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและจัดสถานที่ที่ปลอดภัย
- สำหรับนักเรียน

5. มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
6. สร้างความมั่นใจให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีความมั่นใจในสถานศึกษา
7. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน
8. ดูแลนักเรียนอย่างเสมอภาค
9. ติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิดกับชุมชน
10. ให้ความสำคัญหรือในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

กมล ตราชู (2553) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการกำหนดทิศทางและนโยบาย
2. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร
4. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้
5. องค์ประกอบด้านการส่งเสริมคุณภาพนักเรียน

2.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

แลงคาเมอร์ (Langkamer, 2008) วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่รู้ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนและงานที่ได้รับมอบหมาย

คาเยตาโน (Cayetano, 2011) วิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยโรงเรียนที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าโรงเรียนที่ผู้บริหารไม่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ควินน์ (Quinn, 2011) วิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความเป็นผู้นำทางวิชาการไม่ต่างกันและผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการมักจะหาแนวทางในการการในพัฒนาคุณภาพของนักเรียนอยู่เป็นประจำ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

มิทเชลล์ (Mitchell, 2013) วิจัยพบว่า ผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนและเป็นผู้ที่สร้างความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน สร้างความรับผิดชอบในการทำงานของครู สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

นาวา สุขรมย์ (2550) วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูและคุณภาพของผู้เรียน

สิร์ราณี วสุภัทร (2551) วิจัยพบว่า 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จิราวรรณ จันทร์แยม (2552) วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภัทรา วีรวิทย์ (2552) วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทั้งตรงต่อคุณลักษณะความเป็นครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยผ่านคุณลักษณะของความเป็นครูและผ่านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

วันเพ็ญ มีชัย (2554) วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

วาทัญญู ภูครองนา (2557) วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนจึงตั้งสมมติฐานได้ว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

## 2.5 การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีประเด็นที่ควรศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจดังนี้

### 2.5.1 ความหมายของการบริหารจัดการเรียนรู้อยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถบริหารจัดการเรียนรู้อยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้เป็นอย่างดีนั้น จำเป็นต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการเรียนรู้อยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ” ก่อน คำว่าบริหารจัดการเรียนรู้อยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีคำหลัก 2 คำ คือ คำว่า การบริหารและการจัดการเรียนรู้อยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงทำให้มีความหมายที่กว้างครอบคลุมบริบททั้งหมดของสถานศึกษาและบ่งบอกว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้อยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) คำว่า “การบริหาร” มีความหมายถึงภารกิจของผู้บริหารซึ่งครอบคลุมงานทุกด้านขององค์กร ดังที่ ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2004 : 5-6) ได้แสดงทัศนคติต่อการบริหารและการจัดการไว้ว่า การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เป็นการมุ่งค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการจัดการกับงานเฉพาะด้าน ในขณะที่การบริหารจัดการให้ความสนใจต่อการบริหารองค์การทั้งระบบมิใช่เพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น การบริหารจึงเป็นคำที่มีความหมายกว้างกว่าการจัดการ แนวคิดนี้สอดคล้องกับที่สมพงษ์ เกษมสิน (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารหมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาใช้ตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) คำว่า “การจัดการเรียนรู้” เป็นคำศัพท์ที่พัฒนามาจากคำว่าการสอน ซึ่งทิศนา ขัมมณี (2555) อธิบายว่า การสอนเป็นการบอกกล่าว สิ่ง อธิบาย ชี้แจง หรือแสดงให้ดู การสอนจึงเป็นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติต่าง ๆ ของครูไปสู่ผู้เรียน โดยครูเป็นผู้มีบทบาท สำคัญ ในการจัดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความสามารถของตน ผู้เรียนเป็นผู้รับการถ่ายทอดความรู้ ตามแต่ครูจะให้ ครูจึงเป็นศูนย์กลางของการสอนและใช้คำเรียกระบบการเรียนนี้ว่า “การจัดการเรียน การสอน” ต่อมาเมื่อวิทยาการทางการศึกษาก้าวหน้าแนวคิดในการสอนเริ่มเปลี่ยนไปเป็นการให้ ความสำคัญกับผู้เรียน โดยมีแนวคิดว่าการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้ดีจากการได้คิดวิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติ ไม่ใช่การรับความรู้จากครูแต่เพียงอย่างเดียว ผู้เรียนจึงควรเป็นศูนย์กลางของการ เรียนการสอน สอนครูมีบทบาทในการฝึกฝน การชี้แนะ การจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกสำหรับ กิจกรรมการเรียนการสอน แนวคิดใหม่นี้คือแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั่นเอง ดังนั้น คำว่า การจัดการเรียนการสอนจึงเปลี่ยนไปใช้คำว่า “การจัดการเรียนรู้” แทน ตามบทบาทของ ครูที่เปลี่ยนไป และเพื่อให้มีความชัดเจนว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญต่อบทบาท ของผู้เรียน จึงนิยมใช้คำว่า “การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ”

เมื่อนำคำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการเรียนรู้” มารวมกัน การบริหารการ จัดการเรียนรู้จึงหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษานำทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาและชุมชนมาใช้ ตามกระบวนการบริหารองค์การทั้งระบบ เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและเอื้ออำนวยให้ผู้สอนสามารถ วางแผน จัดกระบวนการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ อย่างเป็นระบบ และสอดคล้อง เหมาะสมกับผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และ พัฒนากระบวนการคิดและทักษะต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ (เข้มทอง ศิริแสงเลิศ, 2555)

ต้องตา กวดนอก (2556) ให้ความหมายว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของ ผู้เรียนเป็นหลัก การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การสง เสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย และส่งเสริมให้ครูนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารการจัดการโดยที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุนและเอื้ออำนวยให้ครูสามารถวางแผนจัดกระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรม การเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยมีการใช้สื่อ วัตกรรมการ และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.5.2 หลักการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการใช้หลักสูตร เพราะเป็น กิจกรรมที่ใกล้ชิดกับเด็กและเด็กได้ปฏิบัติมากที่สุด การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและเด็กได้ ทำร่วมกัน ถ้าจะแยกออกเป็น 2 ส่วน ก็เป็นการเรียนคือ กิจกรรมที่เด็กทำและการสอนคือ กิจกรรม ที่ครูทำ แต่ในทางปฏิบัติแล้วทั้งสองอย่างนี้ทำไปพร้อมๆ กัน จึงเรียกรวมกันว่าการเรียนการสอน ในการบริหารงานด้านการเรียนการสอนผู้บริหารควรยึดหลักการการจัดการเรียนการสอนตามแนว



ของหลักสูตร กล่าวคือ ครูและนักเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยมีเด็กเป็นศูนย์กลางของความสนใจ นั่นคือเป็นกิจกรรมของเด็กโดยเด็กและเพื่อเด็ก ครูเป็นผู้ดำเนินการให้กิจกรรมเป็นไปในแนวทางตามที่แผนการสอนและคู่มือเสนอแนะไว้เด็กเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสอนโดยวิธีใดๆก็ตาม ครูเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแลและแนะนำเพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรูของหลักสูตร

ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนจึงต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ การเรียนการสอนเป็นการดำเนินการหรือการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด การเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพได้นั้นผู้สอนจะต้องจัดทำแผนการสอนเป็นอย่างดีและดำเนินการสอนตามแผนการสอนที่เตรียมไว้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2545) ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้ 1) กิจกรรมการเรียนการสอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบหรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 2) กิจกรรมการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมและเกิดการเรียนรู้ขึ้น 3) เนื้อหาที่สอน เรื่องที่สอน กิจกรรมที่จัดเป็นสิ่งที่อยู่ในความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับความต้องการเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 4) กิจกรรมที่จัดมีความสำคัญมีประโยชน์ต่อผู้เรียนเรียนแล้วนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 5) กิจกรรมการเรียนการสอนนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยแลกเปลี่ยนแบ่งงานกันทำ

สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ (2551) เสนอแนวคิดลักษณะและรูปแบบตลอดจนบทบาทของผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน/การเรียนรู้ ตามมาตรา 24 ที่ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งการปลูกฝังคุณค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาวะแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
- 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

### 2.5.3 องค์ประกอบของการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรูเป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลักให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารการจัดการเรียนรูดังนี้

- 1) ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยยึดมาตรฐานการเรียนรูตามหลักสูตร
- 2) วางแผนการจัดการเรียนรูให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) จัดกิจกรรมการเรียนรูให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวไปสู่การเป็นครูที่เชี่ยวชาญในการสอนอย่างแท้จริง
- 5) มีการทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลไปใช้ในการปรับปรุงปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนรูของผู้เรียน
- 6) มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบและทันสมัย
- 7) มีการประเมินตนเองและจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เพื่อรายงานให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดุก (Duke, 1987; อ่างถึงในวีระ สุภากิจ, 2540) ได้กล่าวถึง การบริหารการสอนว่า ผู้บริหารการสอนที่ประสบความสำเร็จต้องจัดการใน 7 สถานการณ์ใดแก 1) การนิเทศและการพัฒนาครู 2) การประเมินผลครู 3) การบริหารและการสนับสนุนการสอน 4) การจัดการทรัพยากร 5) การควบคุมคุณภาพ 6) การประสานงาน และ 7) การแก้ข้อขัดข้อง

กมล ภูประเสริฐ (2544) มองว่าการบริหารจัดการโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะประสบความสำเร็จไดตองอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรฝ่าย สนับสนุนและนักเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการ บริหารการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการดำเนินงานดังนี้

- 1) การรวบรวม วิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรูที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) การกำหนดการเตรียมการและการจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติสิ่งต่างๆ สื่อและอุปกรณ์ก็จะเป็นสิ่งที่นักเรียนใช้ปฏิบัติ
- 3) การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรูหรือรายวิชาตามแนวคิดในปัจจุบันต้องการให้มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ซึ่งเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับจุดเน้นของกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนค้นคว้า ทดลองปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ควรประเมินจากการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจแตกต่างกันไปสำหรับผู้เรียนแต่ละคน ไม่สามารถประเมินโดยใช้แบบทดสอบในทุกๆ เรื่องเหมือนแต่ก่อน ประกอบกับแต่ละหน่วยการเรียนรู/

รายวิชามีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ไว้แล้ว การประเมินจึงต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้  
นั้นๆ ด้วย

4) การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนแต่ละคนใน  
ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรสถานศึกษา จัดเป็นหน่วยการเรียนรู้  
ซึ่งมีลักษณะของการบูรณาการอยู่แล้ว ฉะนั้นผู้สอนแต่ละคนสามารถนำเอาผลงานจากข้อ 2 ถึงข้อ 3  
มาใช้ในการจัดทำแผนการสอนเชิงบูรณาการได้โดยตรง

5) การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตาม  
แผนการ สอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้โดยการเยี่ยมชั้นเรียนหรือการประชุมปรึกษาหารือกันเป็น  
ระยะ

6) การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน โดยการนิเทศภายใน  
การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมด้านสื่อการเรียนการสอน และการแสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่ง  
ภายนอกสถานศึกษา

จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการการเรียนรู้ของนักวิชาการ สรุปได้ว่า  
องค์ประกอบของการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การจัดหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน
- 2) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) การนิเทศเพื่อพัฒนาครู
- 5) การจัดหา พัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและ

แหล่งเรียนรู้

โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) การจัดหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน  
นักการศึกษาได้ให้ความหมายดังนี้

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการ  
จัดหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ โดยจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษาหลักสูตรแต่งตั้ง  
คณะกรรมการบริหารหลักสูตร จัดทำข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาบุคลากร สนับสนุนงบประมาณ ส่งเสริม  
ให้ครูพัฒนาหลักสูตรและจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนการนิเทศกำกับติดตาม  
มีการประเมินหลักสูตร ประชาสัมพันธ์หลักสูตร และมีการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับ  
ผู้เกี่ยวข้อง

รัตนา ดวงแก้ว (2555) อธิบายว่าการบริหารจัดการหลักสูตรเป็นบทบาทสำคัญ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้การพัฒนาและการใช้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ โดยให้  
ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับหลักสูตร รวมทั้งเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและ  
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2555) ได้อธิบายการบริหารจัดการหลักสูตรว่ามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวางแผนหลักสูตร ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนและการนำหลักสูตรไปใช้ การประชา

สัมพันธ์และการจัดระบบข้อมูล 2) การสนับสนุนการใช้หลักสูตร 3) การตรวจสอบคุณภาพการใช้หลักสูตร 4) การนิเทศการใช้หลักสูตร 5) การประเมินตนเองในการใช้หลักสูตรและ 6) การวางแผนประเมินการใช้หลักสูตรระดับโรงเรียน

## 2. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการให้ความหมายการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนี้

การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้หน่วยงานและสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ 2) ผก ทักษะกระบวนการคิด 3) จัดกิจกรรมให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง 4) จัดการเรียนการสอนโดย ผสมผสานกับสาระต่างๆ 5) ส่งเสริมให้ผู้สอน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 6) จัดการเรียนรู้อให้เกิดตลอดเวลาทุกสถานที่

ประยงค์ เนาวบุตร (2556) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนโดยภาพรวม คือ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ชี้แจง ทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักแก่ครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา ประเมินผล และสร้างขวัญกำลังใจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน

## 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

วีระ พลอยครบุรี (2545) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการจัดกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง ได้พัฒนากระบวนการคิด เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ มีการวางแผนจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ

วาทัญญู ภูครองนา (2558) อธิบายว่าการบริหารการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้น สเสริมให้ครูวิเคราะห์ผู้เรียน วิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล สร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

## 4. การนิเทศเพื่อพัฒนาครู

นักวิชาการได้อธิบายการนิเทศเพื่อพัฒนาครูดังนี้

ธเนศ ขำเกิด (2554) สรุปหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ประการ คือ 1) ยึดหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ 2) กระบวนการนิเทศต้องเป็นไปอย่างมีระบบ 3) มุ่งพัฒนาการนิเทศ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 4) ใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลายและมีความเหมาะสม และ 5) สร้างเครือข่ายและทีมงานนิเทศการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน (2553) อธิบายเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาดังนี้ 1) การนิเทศการศึกษาควรมีการบริหารอย่างเป็นระบบ 2) การนิเทศถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 4) การนิเทศให้ได้ผลดีควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์

วทัญญู ภูครองนา (2559) อธิบายว่า การนิเทศเพื่อพัฒนาครู หมายถึง กิจกรรมของผู้บริหารในการวางระบบ การนิเทศ โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ ยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ ใช้เทคนิคการนิเทศที่หลากหลาย เหมาะสม ดำเนินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจในการนิเทศ

5. การจัดหาพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

มีนักวิชาการได้อธิบายการจัดการจัดหา พัฒนาการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554) ได้กล่าวถึง แนวทางของผู้บริหารในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรูว่า ผู้บริหารกำหนดนโยบายและ กลยุทธ์ที่ชัดเจน จัดสรรงบประมาณ จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานให้เอื้อต่อการใช้สื่อ สนับสนุน ส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยี มีการจัดสื่อและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างและใช้สื่อ กำกับ ติดตาม ประเมินการใช้สื่อและเทคโนโลยี รวมทั้ง ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรูดังนี้ 1) จัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนรู 2) ส่งเสริมการจัดทำและจัดหาสื่อ 3) ใช้สื่อที่มีคุณภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน 4) ประเมินคุณภาพสื่ออย่างเป็นระบบ และ 5) ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู

วทัญญู ภูครองนา (2558) อธิบายว่า การจัดหาพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้และการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและแหล่งเรียนรูหมายถึง กิจกรรมของผู้บริหารในการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม จำเป็นและเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรูที่มีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณ จัดอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู ตลอดจนการกระตุ้นจูงใจให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ดิกกินสัน (Dickinson, 1987) การบริหารจัดการโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อันส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

ลังการ์เมอร์ (Langkamer, 2008) วิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

มิชชราและเคเรลิก (Mishra, and Kereluk, 2011) วิจัยพบว่า การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

คayetano (Cayetano, 2011) วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อันส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ศิริวรรณ คนดี (2556) วิจัยพบว่า การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษา

พิมพิกา จันทไทย (2550) วิจัยพบว่า การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองของครูและคุณภาพของผู้เรียน

อดุลย์ ไพรสพันธ์ (2558) วิจัยพบว่า การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ไพรวรรณ ดอนกระสินธุ์ (2561) วิจัยพบว่า การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองและคุณภาพของผู้เรียน

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถอนุมานได้ว่าการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษา

## โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

### 1. ความหมายของโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก

โรงเรียนประถมศึกษาเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กคือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 60 คน

### 2. สภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาเล็ก

จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาเล็กที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียนและด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

#### 2.1 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

การจัดการศึกษาในอดีต รัฐบาลมุ่งเน้นการจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีประชากรอาศัยอยู่เพื่อการขยายโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกคนได้เข้าเรียน แต่ในปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลง ประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องดังที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ตอนต้น ดังนั้นจึงทำให้มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาดังกล่าวมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน นักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอีกจำนวนหนึ่งที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น พื้นที่ห่างไกลความเจริญ พื้นที่บนภูเขาสูง บนเกาะ ชายขอบของประเทศ เป็นต้น นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาลักษณะดังกล่าวมีปัญหาในการเดินทางไปเรียนทั้งโรงเรียนยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนซึ่งมีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ส่งผลให้คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ

#### 2.2 ปัญหาด้านการเรียนการสอน

ในด้านการเรียนการสอนนั้น พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถเพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำนวนหนึ่งต้องปฏิบัติทั้งในสังกัดเดียวกันและจากต่างสังกัด หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของ

โรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัดซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อยซึ่งในท้ายที่สุดก็ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย

### 2.3 ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน

ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนประถมศึกษาที่ผ่านมาได้ใช้เกณฑ์การจัดสรรหลายๆเกณฑ์ซึ่งขนาดโรงเรียนก็เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรรเนื่องจากการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้รับจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง เป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ยังมีไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองและชุมชนได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าวมีความยากจน สำหรับด้านนักเรียนนั้นพบว่า นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน

### 2.4 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ที่ผ่านมานั้นถึงแม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยังมีไม่มากนักและหากกล่าวถึงการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชนด้วยแล้ว ก็อาจจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือไม่มีเลย ในบางพื้นที่ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร

สมบัติ อารงธัญวงศ์ (2557) ได้สรุปสภาพปัญหาและความต้องการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. งบประมาณไม่พอเพียงสำหรับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพราะโรงเรียนประถมศึกษาได้งบประมาณตามจำนวนของนักเรียน เมื่อจำนวนนักเรียนน้อยงบประมาณที่ได้รับก็น้อยตามไปด้วย ทำให้มีปัญหาขาดแคลนทั้งครุภัณฑ์และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็น โดยเฉพาะการขาดแคลนหนังสือเรียนและสมุดแบบฝึกหัด

2. จำนวนครูไม่ครบชั้นและไม่ครบสาระวิชาตามหลักสูตร ปัจจุบันครูระดับประถมศึกษาทั้งระบบก็อยู่ในสภาวะขาดแคลนอยู่แล้ว ดังนั้นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจึงได้รับอัตราครูตามสัดส่วนของนักเรียนเท่านั้น โดยมิได้คำนึงถึงจำนวนชั้นและจำนวนสาระวิชาที่มีในหลักสูตรแต่อย่างใด ปัจจัยนี้มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษามากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีครูไม่ครบชั้นทำให้ครูดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึงและการมีครูไม่ครบสาระวิชาทำให้ครูต้องสอนในวิชาที่ตนเองไม่มีความเชี่ยวชาญ

3. ขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เช่นคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กขาดแคลนงบประมาณและขาดแคลนครูที่มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวและโรงเรียนบางส่วนอยู่ในถิ่นทุรกันดารที่ไม่มีไฟฟ้าเข้าถึง

4. ผู้ปกครองเด็กขาดความเอาใจใส่ลูกหลานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กบางส่วนถูกพ่อแม่ทิ้งให้อยู่กับปู่ย่าหรือกับตายายเพื่อไปทำงานในเมือง เด็กเหล่านี้จึงขาดการดูแลอย่างใกล้ชิดทั้งจากครอบครัวและจากครู

ปัญหาดังกล่าวทั้งหมดทำให้เด็กที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลายเป็นเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาไปโดยปริยายและเมื่อเติบโตขึ้นมาก็กลายเป็นกำลังคนที่ไม่มีความคุณภาพของชาติหรือเป็นได้เพียงแรงงานไร้ฝีมือเท่านั้น รัฐบาลที่ผ่านมาพยายามจะแก้ไขโดยการยุบโรงเรียนขนาดเล็กและควรรวมเข้าด้วยกัน เพื่อให้โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนมากพอที่จะจัดให้มีครูครบชั้น แต่ปรากฏว่าถูกคัดค้านจากผู้ปกครองของเด็กอย่างรุนแรงเพราะเห็นว่าจะทำให้เด็กต้องเดือดร้อนในการเดินทางไปเรียนโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล เรื่องการเดินทางไกลของเด็กนักเรียนนี้เดิมมีข้อเสนอที่จะให้รัฐบาลจัดรถรับส่งให้เด็กเพื่อเป็นการแก้ปัญหา แต่ดูเหมือนขณะนั้นนโยบายการยุบโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจะถูกกระทบไว้ก่อน ปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กถ้าปล่อยทิ้งไว้โดยไม่เร่งรัดแก้ไขอย่างจริงจังจะทำให้เด็กที่ต้องอยู่ในระบบนี้กลายเป็นเด็กด้อยโอกาสที่ได้รับการศึกษาที่ไม่มีความคุณภาพและต้องออกจากระบบการศึกษาในที่สุด อนาคตของเด็กกลุ่มนี้จะกลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่อยู่ในกลุ่มคนยากจนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนครูที่ต้องสอนอยู่ในโรงเรียนเหล่านี้ก็จะกลายเป็นครูที่ขาดขวัญกำลังใจ ท้อแท้และสิ้นหวังที่ตนเองถูกทอดทิ้งให้ต้องทำงานอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนและไร้อนาคต การแก้ไขปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต้องคำนึงถึงความยั่งยืนและประโยชน์ของนักเรียนและของครูทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนากำลังคนของชาติในระยะยาว

### 3. การบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามแนวทางมาตรการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ มีสาระสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

3.1 เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเสียเปล่าของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กด้วยมาตรการที่เหมาะสม ได้แก่ การควบคุม การปรับปรุงประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่าย ตลอดจนการสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษาและแผนการดำเนินงานตามแบบฉบับขึ้นบันไดภายในปี 2561

3.2 จัดให้มีการควรรวมโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ เพื่อให้เกิดขนาดที่เหมาะสมโดยชดเชยค่าเดินทางแก่พ่อแม่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดสรรอัตรากำลังครูและงบประมาณที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มที่

3.3 เร่งการดำเนินการให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ ส่งเสริมโรงเรียนดีประจำตำบล การควรรวมและถ่ายโอนสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่กันดาร ห่างไกลและให้การอุดหนุนค่ายานพาหนะ

3.4 ใช้ระบบงบประมาณและทรัพยากรเป็นสิ่งจูงใจในการแก้ปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมาก แต่ไม่สามารถพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้นได้โดยให้ควรรวมเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ใช้แนวนโยบายการยกระดับคุณภาพการบริหารการศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยได้เร่งดำเนินการให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพสูงขึ้นไว้ ดังนี้



1. สร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมุติฐานของการวิจัย

### 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

องค์ประกอบและดัชนีที่นำมาวัดระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากองค์ประกอบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552; สิริ พิศุทธิ์สินธพ, 2553; สมพร ญาณสูตร, 2555; วทัญญู ภูครองนา, 2557; วิชัย วงษ์ใหญ่ 2559; นราพร จันทร์โอชา, 2560; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560; มาร์ควอร์ดท (Marquardt), 2002; แฟรงคลิน (Franklin), 2005; โดยได้องค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างความร่วมมือของคนในองค์กร 2) การมีค่านิยมร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน 3) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ 4) การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพผู้เรียน 5) การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในสังคมโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำหรับตัวแปรต้นนั้นเวสเบอร์รี่ (Westbury, 2003) และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539) ได้เสนอว่าการวิจัยการศึกษาควรเลือกตัวแปรต้นที่สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาได้เป็นสำคัญตามแนวคิดของบลูม (Bloom, 1980) โดยเลือกตัวแปรเกี่ยวกับครูและผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงกำหนดตัวแปรต้น 5 ตัวแปรดังนี้

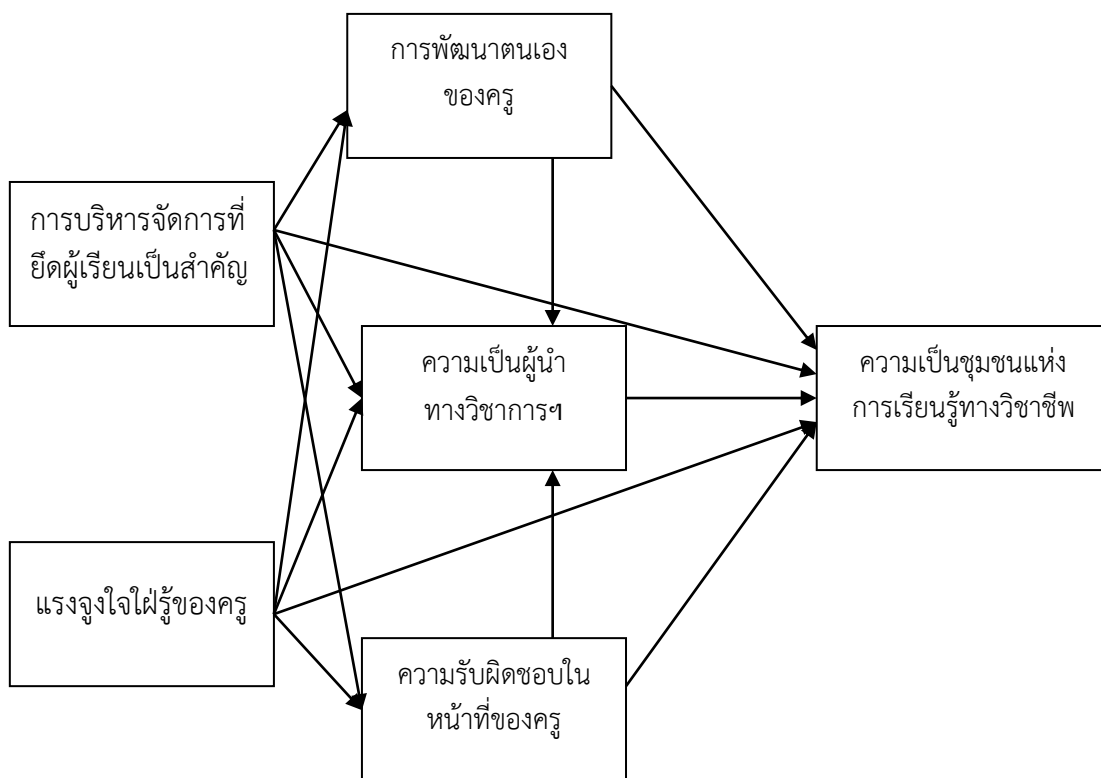
1. แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
3. การพัฒนาตนเองของครู
4. ความเป็นผู้นำทางการของผู้อำนวยการโรงเรียน
5. การบริหารจัดการที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 2. สมมุติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู การพัฒนาตนเองของครู ความเป็นผู้นำทางการของผู้อำนวยการโรงเรียน การบริหารจัดการที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญส่งผลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังรูปแบบสมมุติฐานในภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 รูปแบบสมมุติฐานตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 324 โรงเรียน (คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ ใช้ความคลาดเคลื่อน 0.05)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในแต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูล 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 324 คน

4. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ซึ่งดำเนินการสุ่ม ดังนี้ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2556)

4.1 สุ่มจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 324 โรงเรียน จากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 1,714 โรงเรียน ใน 17 เขตพื้นที่ ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ กำหนดเขตพื้นที่ละ 19 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ใช้กลุ่มตัวอย่าง 20 โรงเรียน (ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่ม)

4.3 สุ่มครั้งที่ 3 สุ่มจากครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 324 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน (ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่ม)

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรตาม คือ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 2.1 แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู
- 2.2 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
- 2.3 การพัฒนาตนเองของครู
- 2.4 ความเป็นทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2.5 การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรตาม ได้แก่ แบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของแล้วนำมาเขียนเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1.2 กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามวัดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของตัวแปรความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3 กำหนดเนื้อหาให้ครอบคลุมองค์ประกอบ 6 ประการ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย

1.3.1 การสร้างความร่วมมือของคนในองค์กร

1.3.2 การมีค่านิยมร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน

1.3.3 การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ เน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ

1.3.4 การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพผู้เรียน

1.3.5 การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในสังคมโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.3.6 การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.4 สร้างแบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของ ลิกเอิร์ต (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อยปานกลาง มากและมากที่สุด จำนวน 30 ข้อ

1.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ตลอดจนความชัดเจนของข้อความและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้

1.5.1 ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

1.5.2 ดร.ปัญญา หาแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37

1.5.3 ดร.วทันย ภูครองนา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา โคราช

1.5.4 ดร. อีรกรณ พรเสนา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

1.5.5 ดร.ยุทธศาสตร์ แก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ประเมินโดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

1.6 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

1.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 35 คน

1.8 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson) โดยคัดเลือกข้อมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่า มีข้อที่เข้าเกณฑ์ จำนวน 21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.47-0.81

1.9 นำแบบสอบถามข้อที่เข้าเกณฑ์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ตัวอย่างแบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อที่	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0	สร้างแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
00	ยอมรับในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นที่ให้ผู้ตอบบอกระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ตามตัวชี้วัดต่าง ๆ 5 ระดับ คือ จากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ น้อยที่สุด ให้เท่ากับ 1 คะแนน

น้อย ให้เท่ากับ 2 คะแนน

ปานกลาง ให้เท่ากับ 3 คะแนน

มาก ให้เท่ากับ 4 คะแนน

มากที่สุด ให้เท่ากับ 5 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

นำคะแนนการตอบของครูมาเฉลี่ยเป็นดัชนีบ่งชี้ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับต่ำที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับต่ำ
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสูง
- 4.50 – 5.00 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสูงที่สุด

## 2. เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรต้น

**2.1 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู** วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู โดยให้ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

- 2.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่รู้แล้วนำมานิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
  - 2.1.2 กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่รู้ของครูโดยสร้างข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับนิยามและองค์ประกอบของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู
  - 2.1.3 สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิคเอิร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จำนวน 20 ข้อ
  - 2.1.4 นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ไปเสนอต่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ตลอดจนความชัดเจนของข้อความและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญมี ดังนี้
    - 2.1.4.1 ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
    - 2.1.4.2 ดร.ปัญญา หาแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37
    - 2.1.4.3 ดร.วาทัญญู ภูครองนา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา โคราช
    - 2.1.4.4 ดร.ธีรกรณ์ พรเสนา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
    - 2.1.4.5 ดร.ยุทธศาสตร์ แก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33
- โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้
- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด
  - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด
  - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

2.1.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาแล้วแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน

2.1.6 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson) โดยคัดเลือกข้อมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่ามีข้อที่เข้าเกณฑ์ จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.59-0.82

2.1.7 นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ข้อที่เข้าเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ตัวอย่างวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู

ข้อที่	แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู	ระดับแรงจูงใจใฝ่รู้				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
0	ต้องการเรียนรู้ในสิ่งตนเองยังไม่มี ความชำนาญ					
00	พยายามค้นหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบบอกระดับแรงจูงใจใฝ่รู้ของครูตามตัวชี้วัดต่าง ๆ 5 ระดับ คือ จากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบ น้อยที่สุด ให้เท่ากับ 1 คะแนน  
 น้อย ให้เท่ากับ 2 คะแนน  
 ปานกลาง ให้เท่ากับ 3 คะแนน  
 มาก ให้เท่ากับ 4 คะแนน  
 มากที่สุด ให้เท่ากับ 5 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

นำคะแนนการตอบของครูมาเฉลี่ยเป็นดัชนีบ่งชี้ระดับแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ใช้เกณฑ์ ดังนี้

1.00 – 1.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับต่ำมาก  
 1.50 – 2.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับต่ำ  
 2.50 – 3.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับปานกลาง  
 3.50 – 4.49 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับสูง  
 4.50 – 5.00 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับสูงมาก

**2.2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู** สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงานตามหน้าที่ของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู แล้วนำมานิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2.2.2 กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู โดยสร้างข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับนิยามและองค์ประกอบของตัวแปรความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู

2.2.3 สร้างแบบสอบถามความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของ ลิกเอิร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มากและมากที่สุด จำนวน 20 ข้อ

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ตลอดจนความชัดเจนของข้อความ และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญมี ดังนี้

2.2.4.1 ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2.2.4.2 ดร.ปัญญา หาแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37

2.2.4.3 ดร.วาทัญญู ภูครองนา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา โคราช

2.2.4.4 ดร.ธีรกรณ์ พรเสนา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.2.4.5 ดร.ยุทธศาสตร์ แก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแล้วแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน

2.2.6 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่ามีข้อที่เข้าเกณฑ์ จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58-0.85

2.2.7 นำแบบสอบถามข้อที่เข้าเกณฑ์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96



## ตัวอย่างแบบสอบถามความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู

ข้อที่	ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
0	มาโรงเรียนตรงเวลา					
00	ให้คำชี้แนะแก่นักเรียนเป็นประจำ					

## เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบอกระดับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูตามตัวชี้วัดต่าง ๆ 5 ระดับ คือ จากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ถ้าตอบ น้อยที่สุด ให้เท่ากับ 1 คะแนน  
 น้อย ให้เท่ากับ 2 คะแนน  
 ปานกลาง ให้เท่ากับ 3 คะแนน  
 มาก ให้เท่ากับ 4 คะแนน  
 มากที่สุด ให้เท่ากับ 5 คะแนน

## การแปลความหมายของคะแนน

นำคะแนนการตอบของครูมาเฉลี่ยเป็นดัชนีบ่งชี้ระดับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ในระดับต่ำที่สุด  
 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ในระดับต่ำ  
 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ในระดับปานกลาง  
 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ในระดับสูง  
 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ในระดับสูงที่สุด

**2.3 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของครู** วัดการพัฒนาตนเองของครู โดยให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ตอบแบบแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครู แล้วนำมา นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2.3.2 กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองของครู โดยสร้างข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับนิยามและองค์ประกอบของตัวแปรการพัฒนาตนเองของครู

2.3.3 สร้างแบบสอบถามการพัฒนาตนเองของครูแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของ ลิกเอิร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จำนวน 20 ข้อ

2.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ตลอดจนความชัดเจนของข้อความและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญมี ดังนี้

2.3.4.1 ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
ศึกษา เขต 31

2.3.4.2 ดร.ปัญญา หาแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 37

2.3.4.3 ดร.วาทัญญู ภูครองนา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
ศูนย์การศึกษา โคราช

2.3.4 ดร. ชีรกรณ์ พรเสนา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก จังหวัด  
บุรีรัมย์

2.3.4.5 ดร.ยุทธศาสตร์ แก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

2.3.5 ปรับปรุงแก้ไขตามแบบสอบถามแล้วนำมาแล้วแบบสอบถามไปทดลองใช้  
(Try out) กับครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน

2.3.6 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้ค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson) โดยคัดเลือกข้อมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20  
ขึ้นไปพบว่า มีข้อที่เข้าเกณฑ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.61-0.86

2.3.7 นำแบบสอบถามข้อที่เข้าเกณฑ์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา  
(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97  
ตัวอย่างแบบสอบถามการพัฒนาดตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อที่	การพัฒนาดตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0	ศึกษาเอกสารทางวิชาการ					
00	อ่านผลงานทางวิชาการ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบอกระดับการพัฒนาดตนเองของครู  
ตามตัวชี้วัดต่าง ๆ 5 ระดับ คือ จากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้  
คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ น้อยที่สุด	ให้เท่ากับ	1	คะแนน
น้อย	ให้เท่ากับ	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้เท่ากับ	3	คะแนน
มาก	ให้เท่ากับ	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

นำคะแนนการตอบของครูมาเฉลี่ยเป็นดัชนีบ่งชี้ระดับการพัฒนาตนเองของครู สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการพัฒนาตนเองของครูใช้เกณฑ์ ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	การพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	การพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	การพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	การพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	การพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

#### 2.4 แบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ใช้วัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน แล้วนำมานิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2.4.2 กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามวัดความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยสร้างข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับนิยามและองค์ประกอบของตัวแปรความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน

2.4.3 สร้างแบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของ ลิกเอิร์ต (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จำนวน 20 ข้อ

2.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ตลอดจนความชัดเจนของข้อความและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญมี ดังนี้

2.4.4.1 ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2.4.4.2 ดร.ปัญญา หาแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37

2.4.4.3 ดร.วาทัญญู ภูครองนา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา โคราช

2.4.4.4 ดร.ธีรภรณ์ พรเสนา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.4.4.5 ดร.ยุทธศาสตร์ แก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

2.4.5 ปรับปรุงแก้ไขตามแบบสอบถามแล้วนำแล้วแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน

2.4.6 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson) โดยคัดเลือกข้อมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปพบว่า มีข้อที่เข้าเกณฑ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58-0.85

2.4.7 นำแบบสอบถามข้อที่เข้าเกณฑ์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ตัวอย่างแบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อที่	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
0	กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนโดยยึดคุณภาพของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด					
00	จัดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนที่หลากหลาย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบอกระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามตัวชี้วัดต่าง ๆ 5 ระดับ คือ จากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ น้อยที่สุด ให้เท่ากับ 1 คะแนน  
 น้อย ให้เท่ากับ 2 คะแนน  
 ปานกลาง ให้เท่ากับ 3 คะแนน  
 มาก ให้เท่ากับ 4 คะแนน  
 มากที่สุด ให้เท่ากับ 5 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

นำคะแนนการตอบของครูมาเฉลี่ยเป็นดัชนีบ่งชี้ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนสำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง ความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำ
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับสูง
- 4.50 – 5.00 หมายถึง ความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับสูงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบอกระดับการปฏิบัติของผู้อำนวยการโรงเรียนตามตัวชี้วัดต่างๆ 5 ระดับ คือ จากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ	น้อยที่สุด	ให้เท่ากับ	1	คะแนน
	น้อย	ให้เท่ากับ	2	คะแนน
	ปานกลาง	ให้เท่ากับ	3	คะแนน
	มาก	ให้เท่ากับ	4	คะแนน
	มากที่สุด	ให้เท่ากับ	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

นำคะแนนการตอบของครูมาเฉลี่ยเป็นดัชนีบ่งชี้ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับต่ำที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับต่ำ
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับสูง
- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับสูงที่สุด

## 2.5 แบบสอบถามการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วัดการบริหารจัดการ

โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.5.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้อำนวยการโรงเรียน แล้วนำมานิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

2.5.2 กำหนดจุดประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามวัดการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสร้างข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับนิยามและองค์ประกอบของตัวแปรการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5.3 สร้างแบบสอบถามการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของ ลิกเอิร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จำนวน 20 ข้อ

2.5.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ ตลอดจนความชัดเจนของข้อความและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญมี ดังนี้

2.5.4.1 ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2.5.4.2 ดร.ปัญญา หาแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37

2.5.4.3 ดร.วาทัญญู ภูครองนา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา โคราช

2.5.4 ดร.ธีรภรณ์ พรเสนา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.5.4.5 ดร.ยุทธศาสตร์ แก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะวัด

2.5.5 ปรับปรุงแก้ไขตามแบบสอบถามแล้วนำแล้วแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน

2.5.6 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson) โดยคัดเลือกข้อมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปพบว่า มีข้อที่เข้าเกณฑ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.57-0.87

2.5.7 นำแบบสอบถามข้อที่เข้าเกณฑ์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ตัวอย่างแบบสอบถามการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อที่	การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
0	จัดหาสื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
00	ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้สื่อ-อุปกรณ์การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

### เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบอกระดับการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามตัวชี้วัดต่าง ๆ 5 ระดับ คือ จากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบ น้อยที่สุด	ให้เท่ากับ	1 คะแนน
น้อย	ให้เท่ากับ	2 คะแนน
ปานกลาง	ให้เท่ากับ	3 คะแนน
มาก	ให้เท่ากับ	4 คะแนน
มากที่สุด	ให้เท่ากับ	5 คะแนน

### การแปลความหมายของคะแนน

นำคะแนนการตอบของครูมาเฉลี่ยเป็นดัชนีบ่งชี้ระดับการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง บริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง บริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับน้อย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง บริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง บริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับมาก
- 4.50 – 5.00 หมายถึง บริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับมากที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยร่วมกับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์ ร่วมแจกเครื่องมือในการวิจัย ในกรณีที่โรงเรียนอยู่ห่างไกลผู้วิจัยส่งเครื่องมือไปให้ทางไปรษณีย์ พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์จำนวนของถึงผู้วิจัย ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อในการส่งคืนเครื่องมือในการวิจัยเพื่อให้ได้เครื่องมือครบตามจำนวน
2. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรตามและตัวแปรต้น แปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2556)

ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน	แปลความหมาย
ระหว่าง 0-9	ข้อมูลมีการกระจายน้อย
ระหว่าง 10-19	ข้อมูลมีการกระจายปานกลาง
ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป	ข้อมูลมีการกระจายมาก

2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของตัวแปรตามและตัวแปรต้น ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้นและตัวแปรตามในภาพรวม
3. ผลการวิเคราะห์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์
4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม
5. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ ( $\beta$ ) ของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม
6. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ดังนี้  
ค่าสถิติ

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน
$r$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$R$	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง
$\beta$	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
PAL	แทน	การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL:PAL)

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้นและตัวแปรตามในภาพรวม ดังตาราง 1**

**ตาราง 1** ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู การพัฒนาตนเองของครู ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ความหมาย
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	324	3.410	0.217	6.363	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู	324	4.364	0.341	7.814	สูง
ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู	324	4.419	0.300	6.789	สูง
การพัฒนาตนเองของครู	324	3.894	0.381	9.794	มาก
ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน	324	4.347	0.368	8.465	สูง
การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	324	4.348	0.334	7.682	มาก

จากตาราง 1 แปลความหมายได้ดังนี้

1. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) ลักษณะดังกล่าวนี้ของโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกันน้อย (C.V.=6.36)
2. ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีแรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.36$ ) ลักษณะดังกล่าวนี้ของครูแต่ละโรงเรียนคนแตกต่างกันน้อย (C.V.=7.81)
3. ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีความรับผิดชอบในหน้าที่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) ลักษณะดังกล่าวนี้ของครูแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันพอน้อย (C.V.=6.79)
4. ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการพัฒนาตนเองในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) ลักษณะดังกล่าวนี้ของครูแต่ละคนแตกต่างกันน้อย (C.V.=9.79)
5. ผู้อำนวยการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.35$ ) ลักษณะดังกล่าวนี้ของโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกันน้อย (C.V.=8.47)
6. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) ลักษณะดังกล่าวนี้ของครูแต่ละคนแตกต่างกันน้อย (C.V.= 7.68)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ดังตาราง 2 ตาราง 2 แสดงระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

ที่	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	มีการพัฒนาความสามารถของคนในองค์กร	3.32	0.64	ปานกลาง
2	มีการสร้างโอกาสในการการเรียนรู้ร่วมกัน	3.18	0.63	ปานกลาง
3	มีการพัฒนาในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.22	0.66	ปานกลาง
4	มีการกำหนดเป้าหมายให้ไปในทิศทางเดียวกัน	3.26	0.67	ปานกลาง
5	สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน	3.91	0.66	สูง
6	สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน	3.19	0.59	ปานกลาง
7	สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน	3.38	0.68	ปานกลาง
8	สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	3.17	0.46	ปานกลาง
9	ทำงานร่วมโดยหวังให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาเป็นสำคัญ	4.12	0.31	สูง
10	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึง	3.24	0.65	ปานกลาง
11	สร้างแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.51	0.49	สูง
12	แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวิชาการซึ่งกันและกัน	3.90	0.59	สูง
13	มีส่งเสริมการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.69	ปานกลาง
14	มีการตัดสินใจร่วมกับครูในการแก้ไขปัญหา	3.52	0.67	สูง
15	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานเป็นประจำ	3.17	0.48	ปานกลาง
16	แลกเปลี่ยนการเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกัน	3.36	0.68	ปานกลาง
17	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ	3.25	0.31	ปานกลาง
18	เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อประโยชน์ในการประสานงาน	3.21	0.52	ปานกลาง
19	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานที่ดีร่วมกัน	3.13	0.63	ปานกลาง
20	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.33	0.67	ปานกลาง
21	สร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้	4.06	0.40	สูง
รวมเฉลี่ย		3.41	0.22	ปานกลาง

จากตาราง 2 แปลความหมายได้ว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.22) โดยรายการที่มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ทำงานร่วมโดยหวังให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา

เป็นสิ่งสำคัญ ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.= 0.71) สร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ ( $\bar{X}=4.06$ , S.D.= 0.40) และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.= 0.66)

### ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรตามกับตัวแปรต้น

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กับตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจใฝ่รู้อของครู ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู การพัฒนาตนเองของครู ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับตัวแปรต้น

ตัวแปร	ชุมชนแห่งการเรียนรู้	แรงจูงใจใฝ่รู้อของครู	ความรับผิดชอบ	การพัฒนาตนเอง	ผู้นำทางวิชาการ	ยึดผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้	1	0.389*	0.249	0.230	0.228	0.261
แรงจูงใจใฝ่รู้อของครู		1	0.660*	0.682*	0.563*	0.708*
ความรับผิดชอบ			1	0.757**	0.971**	0.717**
การพัฒนาตนเอง				1	0.722**	0.991**
ความเป็นผู้นำทางวิชาการ					1	0.674**
ยึดผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ						1

\*\* $p < .01$ , \*  $p < .05$

จากตาราง 3 แปลความหมายได้ดังนี้

1. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่รู้อของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = 0.33$ )
2. แรงจูงใจใฝ่รู้อของครูของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู การพัฒนาตนเองของครู ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนและการบริหารจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = 0.56 - 0.71$ )
3. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของครู ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน และการบริหารจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.72 - 0.97$ )
4. การพัฒนาตนเองของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ละการบริหารจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.72-0.99$ )

5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.67$ )

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ ( $\beta$ ) ของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ ( $\beta$ ) ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรต้น	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\beta$ )
ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน	1.021**
การพัฒนาตนเองของครู	0.131
ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู	0.129
แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู	-0.004
การบริหารโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	-0.435
R	0.808**
R <sup>2</sup>	0.653

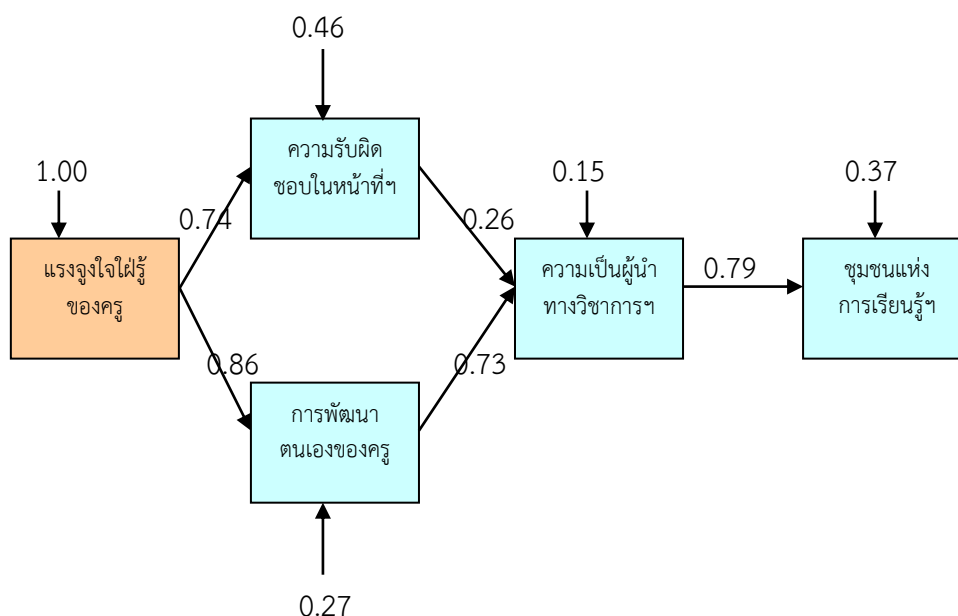
\*\* $p < .01$

จากตาราง 4 จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณพบว่า มีเพียงความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ( $\beta = 1.021$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $= .01$  สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ร้อยละ 65.30

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

เพื่อวิเคราะห์ให้แน่ชัดว่าตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จึงทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL : PAL) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในภาพประกอบ 2 และตาราง 5

ผลวิเคราะห์เส้นทางระหว่างค่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ดังภาพประกอบ 2 และตาราง 5



Chi-Square=0.51, df=1, P-value=0.42861, RMSEA=0.010

ภาพประกอบ 2 รูปแบบของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบ พี เอ แอล (PAL)

ตาราง 5 ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL)

ตัวแปร	R <sup>2</sup>	$\beta$
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.629	
ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน		0.793**
ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	0.853	
การพัฒนาตนเองของครู		0.733**
ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู		0.264**

\*\*p < .01

จากภาพประกอบ 2 และตาราง 5 อธิบายได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ( $\beta = 0.793$ ) อธิบายความแปรปรวนของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อยละ 62.90

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนคือ การพัฒนาตนเองของครู ( $\beta = 0.733$ ) และความรับผิดชอบในการทำงานของครู ( $\beta = 0.264$ ) สองตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 85.30 ( $R^2 = 0.853$ )

เพื่อให้เห็นขนาดของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในตาราง 6

**ตาราง 6** ขนาดของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวแปรต้น	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ขนาดของอิทธิพล)		
	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม
ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	0.793	-	0.793
การพัฒนาตนเองของครู	-	0.582	0.582
ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู	-	0.210	0.210

จากตาราง 6 อธิบายได้ว่า

1. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ( $\beta = 0.793$ )
2. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการพัฒนาตนเองของครู ( $\beta = 0.582$ ) ผ่านมาทางความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
3. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู ( $\beta = 0.210$ ) ผ่านมาทางความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

เพื่อให้เห็นขนาดของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต้นต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ในตาราง 7

**ตาราง 7** ขนาดของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวแปรต้น	ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (ขนาดของอิทธิพล)		
	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม
การพัฒนาตนเองของครู	0.733	-	0.733
ความรับผิดชอบในการทำงานของครู	0.264	-	0.264
แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู	-	0.823	0.823

ตาราง 7 อธิบายได้ว่า

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาตนเองของครู ( $\beta = 0.733$ )

2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความ  
รับผิดชอบในหน้าที่ของครู ( $\beta = 0.264$ )

3. ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจ  
ใฝ่รู้ของครู ( $\beta = 0.823$ ) ผ่านมาทางการพัฒนาตนเองของครูและความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีนทร์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีนทร์
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีนทร์

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีนทร์ จำนวน 1,714 โรงเรียน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีนทร์ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 324 โรงเรียน
  - 1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในแต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูล 1 คน (โดยใช้ตารางเลขสุ่ม) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 324 คน
2. แปรที่ใช้ในการวิจัย
 

ตัวแปรตาม คือ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ตัวแปรต้น ได้แก่

  1. แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู
  2. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
  3. การพัฒนาตนเองของครู
  4. ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน
  5. การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 6 ชนิด คือ

  - 3.1 แบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด จำนวน 21 ข้อ มีค่าจำแนกระหว่าง 0.47–0.81 ค่าความเชื่อมั่นด้วยเท่ากับ 0.95

3.2 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิกเอิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.59–0.82 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

3.3 แบบสอบถามความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิกเอิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58–0.85 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3.4 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิกเอิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจ จำแนก ระหว่าง 61–0.86 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.5 แบบสอบถามความเป็นทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน แบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิกเอิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.58 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่น 0.96

3.6 แบบสอบถามการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิกเอิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.57–0.87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

### การวิเคราะห์ข้อมูล

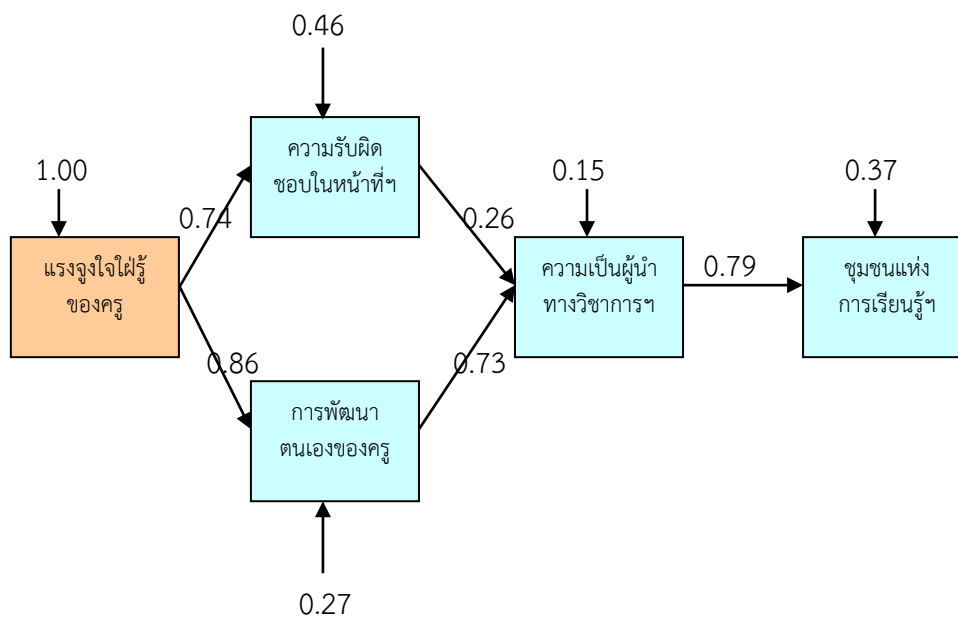
คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันของตัวแปรต้นและตัว แปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป

### สรุปผลการวิจัย

1. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัด นครชัยบุรินทร์ มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.22$ ) ลักษณะดังกล่าวนี้ของโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกันน้อย

2. เมื่อวิเคราะห์ด้วยสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ ( $\beta$ ) พบว่า ความเป็น ทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก อธิบายความแปรปรวนของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ร้อยละ 65.30 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เมื่อวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL) พบรูปแบบความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในกลุ่ม จังหวัดนครชัยบุรินทร์ ดังภาพประกอบ



Chi-Square=0.51, df=1, P-value=0.42861, RMSEA=0.010

ภาพประกอบ 3 รูปแบบของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบ พี เอ แอล (PAL)

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.317) ลักษณะดังกล่าวนี้ของโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกันน้อย (C.V. = 6.36) เป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่ละโรงเรียนได้นำจุดเน้นของการปฏิรูปการศึกษาคือ การให้บุคคลมีโอกาเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพเสมอกัน จัดการศึกษาให้กว้างขวางอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยปฏิรูปให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จัดการศึกษาทั้งด้านเนื้อหาสาระและกระบวนการ ทำให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ของสังคมทำให้โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา จากแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาให้ยั่งยืน แต่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยังดำเนินการไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ควร เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 60 คน เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนครูน้อย ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูให้กับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหลายแห่งขาดผู้บริหารสถานศึกษา หลายแห่งครูต้องควบรวมชั้นเรียน ส่งผลให้ครูมีความรับผิดชอบสูง ครูมีโอกาสพบปะพูดคุยกันน้อย เป็นเหตุให้โรงเรียนมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง จึงมีความจำเป็นที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ต้องหาแนวทางสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มากขึ้น สอดคล้องกับข้อเสนอของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ที่ได้ให้องค์กรสนับสนุนให้สมาชิกมีการเรียนรู้และเป็นองค์กรที่มีการ

ปรับเปลี่ยนตนเองตลอดเวลาในระดับบุคคล ที่มงาน องค์กรหรือแม้แต่ในชุมชนการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่ใช้อยุทธศาสตร์และเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำไปบูรณาการและสอดคล้องกับการทำงาน ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเชื่อและพฤติกรรม ส่งเสริมระดับความสามารถของคนในองค์กร

2. เมื่อวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ คือความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ( $\beta = 0.793$ ) โดยตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ได้ร้อยละ 62.90 ( $R^2 = 0.629$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับการพัฒนาตนเองของครู ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูและแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผ่านมาทางความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน สำหรับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านมาความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูและการพัฒนาตนเองของครู แล้วผ่านต่อไปยังความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งรูปแบบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 0.51 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.43 ท้องศาอิสระเท่ากับ 1 โดยค่า RMSEA = 0.010 และค่า  $\chi^2/df = 1.18$  แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาทัญญู ภูครองนา (2557) ที่วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน และฮิลเลอร์ (Hillery, 2013) ที่วิจัยพบว่า ความสำเร็จของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดจากความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อให้โรงเรียนการดำเนินงานขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบรรลุตามวัตถุประสงค์
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ควรจัดทำหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างให้ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่สูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

ควรวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน เพราะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

บรรณานุกรม

### บรรณานุกรม

- กมล ตราชู. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทจำกัด ก.พล.
- กัมพล ไชยพันธ์. (2554). ยุทธศาสตร์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กองศรี เขียวชม. (2547). ผลการใช้โปรแกรมการเตือนตนเองและโปรแกรมการชี้แนะด้วยวาจาที่มีต่อการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2547). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เข้มทอง สิริแสงเลิศ. (2555). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการจัดการเรียนรู้ “องค์ประกอบของการบริหารการจัดการเรียนรู้”. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). คู่มือครูเพื่อพัฒนาความสนใจใฝ่รู้และสร้างสรรค์ระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2540). คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตราวัดเจตคติเชิงจริยธรรมความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีการของธอร์นไคค์. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- จิราวรรณ จันทร์แย้ม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. (2545). สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ซัท เมืองโคตร. (2550). ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดของแก่น. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้, รจนารถ ชูใจ และมาลินี จำเนียร. (2543). การเปรียบเทียบพฤติกรรมใฝ่รู้ก่อนและหลังการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลักของนักศึกษาพยาบาล. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราชนบุรี. 6(2), 13.

- ณัฐิกา นครสูงเนิน .(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ต้องตา กวดนอก. (2556). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครกลางสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถวิล มาตรเลียม. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ทศนา แคมมณี. (2555). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวัฒน์ สุภาอ้วน. (2552). สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชเนศ ขำเกิด. (2550). “กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีพลังของกระบวนการ KM”. วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี. 192 (เมษายน – พฤษภาคม) :144-147.
- ฉันทพร บุญรักษา .(2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีรกรณ์ พรเสนา. (2557). ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความรับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- นกลีกร์ สุขถิ่นไทย. (2527). ทศนคติของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ต่อพุทธศาสนา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นภดล ภาชนะวิเชียร. (2540). การศึกษาค่านิยมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ได้รับการสร้างเสริมด้วยกระบวนการที่พัฒนาตามแนวคิดของไอเซ็นและแรทส์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นราพร จันทรโอชา. (2560). ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. สืบค้น 15 กันยายน 2561, จาก <http://www.edtex-expo.com/wp-content/uploads/2017/05/Public-Learning-Commu-.pdf>.
- นาวา สุขรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- นิพล อินนอก. (2556). **ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน**. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- นิรันดร์ ตั้งธีระบัณฑิตกุล, ภคนันต์ ทองคำ และจรัญ ไชยศักดิ์. (2543). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะการใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตการศึกษา 8** (รายงานผลการวิจัย). เชียงใหม่ : โรงเรียนปรินทร์รอยแยลส์วิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชิต มณีโชติ. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมกับพฤติกรรมใฝ่รู้ของนักศึกษาพยาบาล**. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2556). **“การจัดกิจกรรมการเรียนรู้”. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประสพ ของจงสุข. (2550). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2547). **สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปรีฉัตร เล็กตวง. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ .(2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปลันญา วงศ์บุญ. (2550). **การศึกษาคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนย่อแซฟอุปถัมภ์**. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพา สิงหะบาล. (2548). **ปัจจัยทางจิต-สังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบ ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.(จิตวิทยาการศึกษา) นนทบุรี : บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พศิน แต่งจวง. (2554). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิ่ง.



- พิชญานา อินทรนันท์. (2550). พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะทางจิตของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายการตลาดธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- พิทยา สังขเลขา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครศรีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิมพ์ภา จันทไทย. (2550). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมล วิเศษสังข์. (2554). ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อระดับการปฏิบัติของสถานศึกษาในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ไพรวรรณ ดอนกระสินธุ์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2545). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2540). การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 -8 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาริสา วรตรีจิวังค์. (2549). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนทอวัง เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพิน โภณฑา และคณะ. (2544). การพัฒนาคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล. (2554). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ราชกิจจานุเบกษา .(2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก ลงวันที่ 6 เมษายน 2560.
- ราชบัณฑิตยสถาน .(2551). พจนานุกรมศึกษาศาสตร์อักษร A-L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

- รัชนี้ สังข์สุวรรณ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ในการทำงานของข้าราชการ  
**สำนักบริหารส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร.**  
 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2555). “การบริหารจัดการหลักสูตร”. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดและบริหาร  
**องค์การทางการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- เรณู แต่งไทย. (2546). ผลการสอนโดยใช้กระบวนการของค่านิยมให้กระจ่างที่มีต่อผลสัมฤทธิ์  
**ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อสังคมของนักเรียนชั้น  
 มัธยมศึกษาปีที่ 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,  
 นครสวรรค์.**
- วาทัญญู ภูครองนา. (2558). **ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ศึกษา  
 ศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล,**
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21  
 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัย  
 สงขลานครินทร์.**
- วราวิทย์ คชะวาศ. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2. (วิทยานิพนธ์  
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- วารีพร บำรุงผล. (2548). **ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของนักเรียนชั้นประถม  
 ศึกษปีที่ 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 อุบลราชธานี.**
- วันเผด็จ มีชัย. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัด  
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น :  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ตถาคตา  
 พับลิเคชัน.**
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2555). **กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา. เอกสารประกอบคำบรรยาย. นครราชสีมา:  
 มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.**
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2559). “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”. ใน **สารานุกรมการศึกษาร่วมสมัยเฉลิม  
 พระเกียรติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระ  
 ชนมายุ 2 เมษายน 2558. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.**
- วีระ พลอยครบุรี. (2545). **ประเด็นการปฏิรูปการเรียนรู้ในไพฑูรย์ ลินลารัตน์ ปฏิรูปการศึกษา  
 แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หน้า 85 – 93.  
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.**
- วีระ สุภากิจ. (2540). **การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ.**

- ศิริวรรณ คนดี. (2556). การบริหารจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในเขต  
คุณภาพนาดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภนันท์ ทันทภิรมย์. (2554). การวิเคราะห์ความแตกต่างในคุณลักษณะของครูที่มีวิทยฐานะ  
ต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สมนึก เหลี่ยมศรี. (2549). ความต้องการพัฒนาดตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ของศูนย์เครือข่ายยมเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1. (วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรดิตต์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- สมบัติ อารังธวงค์ .(2557). ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องเร่งรัดแก้ไข. สืบค้น 25 ธันวาคม 2561,  
จาก <https://th-th.facebook.com/Prof.SombatThamrongthanyawong/posts/787389251302068>
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2544). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : นกการพิมพ์.
- สมพร ญาณสูตร .(2555). องค์ประกอบที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษาในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันตก. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา :  
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน. (2552). ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ  
โรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. (2542). การจัดระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา  
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สายสุนีย์ เทพสุขเยี่ยม. (2553). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยวิธีการค้นพบโดยใช้เทคโนโลยี  
สารสนเทศและการสื่อสารตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนนักปฏิบัติและชุมชน  
แห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 และการมี  
ส่วนร่วมของชุมชน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สิวี พิศุทธิ์สินธพ .(2553). รูปแบบแห่งการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษา  
คาทอลิก. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต)นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ,สุจิตา อยู่คงสุข. (2550). แรงจูงใจ ค่านิยม ความเชื่อและการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้าง  
ศรัทธาต่อวัตถุมงคลจตุคามรามเทพ. (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุขุมภรณ์ เอี่ยมสำอางค์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ  
ความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจิตรา ธนะสูตร. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3  
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเลย จังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).  
เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์และคณะ. (2559). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 5(2) : 29-39.
- สุพจน์ วิเชียรศรี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุภัทรา วีรวุฒิ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุนทร โคตรบรรเทา.(2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2554). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ. (2551). 19 วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. วารสารดำรงราชานุกาฬ, 6(21), 107-144.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). รูปแบบแนวดำเนินการ บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2562 สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/08/obec61.pdf>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 .(2560). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สกสค. ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา .(2551). คู่มือการสรรหาและคัดเลือกสังคมแห่งการเรียนรู้ต้นแบบ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา .(2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา .(2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักราชบัณฑิตยสภา. (2558). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา**. กรุงเทพฯ: สำนักราชบัณฑิตยสภา.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2539). **การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- \_\_\_\_\_. (2549). **การบริหารตามหลักอริยสัจสี่**. กรุงเทพฯ : SUNRINTING.
- \_\_\_\_\_. (2556). **เอกสารประกอบการสอน สถิติสำหรับการวิจัย**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ และนิคม นาคอ้าย. (2550). การค้นหารูปแบบของผลลัพธ์ทางการศึกษาของนักเรียนที่มีตัวแปรน้อยที่สุดและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติในโรงเรียน. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**. 1, 7-13.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **“ชุมชนแห่งการเรียนรู้” สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา**. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อดุลย์ ไพรสมณต์. (2558). **การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของครูประถมศึกษาตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเป็นครุณักวิจัย**. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อารี พันธุ์มณี. (2543). จากการสอนสู่การจุดประกายความใฝ่รู้. **วารสารวิชาการ**, 26(1), 19.
- \_\_\_\_\_. (2544). **จิตวิทยาการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์ลินเพรส.
- อำนวยการ ภาตระกูล. (2555). **การพัฒนาตัวแบบใบช่วยสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพและบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาไทย (รายงานการวิจัย)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- Armstrong, M. (2011). **Modeling The Relationship Between A Social Responsibility Attitude and Youth Activism**. (Doctoral disseration). Georgia: Georgia State University.
- Ayres, H. W. (2005). **Factors Related to Motivation to Learn and Motivation to Transfer Learning in A Nursing Population**. (Doctoral disseration). North Carolina: North Carolina State University.
- Beaudry, S. G. (2010). **On Monitoring and Motivation in the Self-Regulation of Behavior : The Roles of Self-Awareness, Self-Consciousness and Self-Determination in The Context of Dieting and Weight Management**. (Doctoral disseration). Canada: University of Ottawa.
- Bennett, N. C. (2003). **Effective Educational Leadership**. London: Paul Chapman.
- Bloom, B.S. (1980). **“The State of Research on Selected Alterable Variable in Education” In MESA Seminar**. Chicago: Department of Education, University of Chicago.
- Boone, L E. and Kurtz, D L. (1992). **Management**. New York : McGraw – Hill.

- Browne, C.G. and Cohn, Thomas S. (1986). **The Study of Leadership**. Illinois: The Interstate Printers and Publishers.
- Burrow, J. D. (2010). **Motivation and Learning Outcomes : A Study of Incoming Exchange Students at Queen's University**. (Master's Thesis). Queen's University, Canada.
- Cayetano, J.V. (2011). **Instructional Leadership and Student Achievement in Belizean Secondary Schools**. (Doctoral dissertation). Oklahoma : Oklahoma State University.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essential of Psychological Testing**. New York: Harper Collins.
- Curry, N.D (2010). **The Implementation of Professional Learning Communities Components and Perceptions of Self-efficacy by Teachers and School Administrators**. (Doctoral dissertation). Texas A&M University-Commerce, Texas.
- Day, C. (1999). **Developing Teachers The Challenges of Lifelong Learning**. Hong Kong: Graphic Raft Limited.
- Dickinson, L. (1987). **Self-Instruction in Language Learning**. New York: Cambridge University Press.
- Duckworth, Holly A. (2010). **Social Responsibility : A Phenomenology of Perceived Successful Private Sector Leadership Experience**. (Doctoral dissertation). Capella University, Minnesota.
- DuFour, R. (2007). *Professional Learning Communities: A Bandwagon, An Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?.* **Middle School Journal**, 39(1), 4-8.
- Early, P.B. (2012). **Professional Learning Communities : Teaching, Learning, Understanding**. (Doctoral dissertation) . Mercer University, Georgia.
- Feldmen, Robert, S. (1993). **Understanding Psychology**. New York: McGraw – Hill.
- Francis, A.I.N. (2011). **Impact of Collective Responsibility on Student Learning and Achievement**. (Doctoral dissertation). Walden University, Minnesota.
- Franklin, B (2005). **Knowledge Management Synergy**. Retrieved October 8, 2013, From <http://www.providersedge.com/kma/Accessed>.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education** (3<sup>rd</sup>ed). New York: McGraw-Hill.
- Hetherington, E. M. (1993) . **Child Psychology : A Contemporary Viewpoint** . New York: McGraw - Hill.

- Higgins, K.E. (2010). **An Investigation of Professional Learning Communities in North Carolina School Systems**. (Doctoral dissertation). North Carolina State University, North Carolina.
- Hillery, P.L. (2013). **Elementary School Teacher and Principal Perceptions of the Principal's Leadership Role in Professional Learning Communities**. (Doctoral dissertation). Widener University, Pennsylvania.
- Holbert, R. M. G. (2010). **Student Teacher' Perception of Cooperating Teachers as Teacher Education : Development of Standards Bases**. (Doctoral dissertation). Columbus : Ohio State University,
- Hong, S. L.(2012). **Effect of Teacher-Child Interaction on Low-Income Children's Early Self-Regulation Development**. (Doctoral dissertation). Los Angeles : University of California.
- Hord, S.M. (1997). **Professional Learning Communities : Communities of Continuous Inquiry and Improvement**. Austin : Southwest Education Development Laboratory.
- Katz, R. L. (1995). Skill of an Effective Administrator. **Harvard Business Review**, 33 : 33-42.
- Langkamer, K. L. (2008). **Development of a Nomological Net Surrounding Leader Self-Development**. (Doctoral dissertation). Gorge Mason University, Virginia.
- Levin, D. M. (2009). Novice Teacher Attention to Student Thinking. **Journal of Teacher Education**, 60(2), 143-147.
- Liou, P. Y (2010)*. **Cross-National Comparisons of The Association Between Student Motivation for Learning Mathematics and Achievement Linked with School Contexts : Results from TIMSS 2007**. (Doctoral dissertation). University of Minnesota, Minnesota.
- Loftus, E F. (1992). **Psychology Camille Wortman**. New York: McGraw Hill.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A. C. (2004). **Educational Administration Concepts and Practices**. New York : Thomson Learning, Inc.
- Marquardt, M.J. (2002). **Building The Learning Organization : A System Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw- Hill.
- Mishra, P. and Kereluik, K. (2011). "What 21st Century Learning?" A review and a synthesis. In M. Koehler & P. Mishra (Eds.). **Proceedings of Society for Information Technology & Teacher Education International Conference 2011** (p. 3301-3312).

- Mitchell, T.F. (2013). **An Exploration of Teachers' Perception of the Influence of Professional Learning Communities on Their Professional Practices and on Teacher Retention.** (Doctoral dissertation). North Carolina State University, Chapel Hill.
- Nelson, L. (2010). **Teachers' Motivation to Integrate Technology : A Study of Expectancy- Value, Perceived Instrumentality, and Prosocial Goals.** (Doctoral dissertation). University of Oklahoma, Norman.
- Quinn, R. R. (2011). **The Effect of Elementary Principals' Self-Perceived Instructional Leadership Behaviors on Reading and Math Student Achievement).** Virginia : Regent University.
- Romeyn, R. (2010). **A Descriptive Comparative Student of Professional Development and Education and Observe Quality in Early Care and Education Program.** (Doctoral dissertation). University of Denver, Colorado.
- Schindler, K.A. (2012). **An Analysis of The Relationship of Perceived Principal Instructional Leadership Behaviors and Student Academic Achievement.** (Doctoral dissertation). Texas: Tarleton State University.
- Senge, P. M. and Others (2006). **The Fifth Discipline: The Arts & Practice of The Learning Organization.** New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T.J. (2009). **The Principalship** (6<sup>th</sup>ed). Boston: Peason.
- Singh, K. Granville, M. and Dicka, S. (2002). *“Mathematics and Science Achievement : Effects of Motivation, Interest, and Academic Engagement.”* **Journal of Educational Research.** 95 (6) : 323-331.
- Turkington, M. (2004). **The Catholic Education Office (CEO) Sydney As a Learning Organization and its Perceived Impact Standards.** (Doctoral dissertation). Australian Catholic University, Melbourne.
- Ubben, G. C & Hughes, L.W. (1987). **The principal : Creative Leadership for Effective Schools.** Boston: Allyn and Bacon.
- Watkins, K. E., and Marsick, V. J. (1992). Towards a theory of informal and incidental learning in organizations. **International journal of Lifelong Education,** 11(4), 287-300.
- Wenger and Others (2004). **A Guide to Managing Knowledge : Cultivating Community of Practice.** Retrieved December 10, 2013, from [http://www.criticalmethods.org/collab/v.mv?d=1\\_67](http://www.criticalmethods.org/collab/v.mv?d=1_67).



- Westbury, I. (2003). Evaluating A National Curriculum Reform. *In* Peder,H &Thomas A. S. (eds.), **Evaluating Educational Reforms Scandinavian Perspectives** **Evaluating Educational Reforms : Scandinavian Perfectives** (pp.189-207). Greenwich, Connecticut: Information Age Press.
- Yamarino, F.J. (1993). Transformation Leadership. **Journal Leadership Quarterly**. *15*(3), 260-274.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามการวิจัย**  
**เรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**  
**ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**  
**ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แบบสอบถามดังกล่าวมี 6 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1	แบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	จำนวน 21	ข้อ
ตอนที่ 2	แบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู	จำนวน 14	ข้อ
ตอนที่ 3	แบบสอบถามความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู	จำนวน 14	ข้อ
ตอนที่ 4	แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของครู	จำนวน 15	ข้อ
ตอนที่ 5	แบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน 15	ข้อ
ตอนที่ 6	แบบสอบถามการบริหารจัดการที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	จำนวน 15	ข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ดร.นิพล อินนอก  
ผู้วิจัย

## ตอนที่ 1

### แบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**คำชี้แจง** สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้อความต่อไปนี้ เป็นพฤติกรรม การปฏิบัติ ของโรงเรียนท่าน
2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
3. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ และพิจารณาว่าโรงเรียนท่านปฏิบัติในระดับใด โปรดกา

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	มีการพัฒนาความสามารถของคนในองค์กร					
2	มีการสร้างโอกาสในการการเรียนรู้ร่วมกัน					
3	มีการพัฒนาในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง					
4	มีการกำหนดเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
5	สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน					
6	สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน					
7	สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน					
8	สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					
9	ทำงานร่วมโดยหวังให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาเป็นสำคัญ					
10	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างทั่วถึง					
11	สร้างแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
12	แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวิชาการซึ่งกันและกัน					
13	มีการส่งเสริมการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน					
14	มีการตัดสินใจร่วมกับครูในการแก้ไขปัญหา					
15	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานเป็นประจำ					
16	แลกเปลี่ยนการเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกัน					
17	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ					
18	เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อประโยชน์ในการประสานงาน					
19	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานที่ดีร่วมกัน					
20	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
21	สร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้					

## ตอนที่ 2 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู

**คำชี้แจง** สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นแรงจูงใจใฝ่รู้ของครูว่าครูมีระดับแรงจูงใจใฝ่รู้มากน้อยเพียงใด
2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
3. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าครูมีแรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับใด โปรดกา

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่รู้ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู	ระดับแรงจูงใจใฝ่รู้				
		1	2	3	4	5
1	ต้องการสร้างและพัฒนางานใหม่ๆตลอดเวลา					
2	ต้องการที่จะเรียนรู้เทคนิควิธีสอนใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนสม่ำเสมอ					
3	ต้องการเรียนรู้ในสิ่งตนเองยังไม่มี ความชำนาญ					
4	ต้องการศึกษาค้นคว้าหาแนวทางที่ดีกว่าเดิมทุกครั้งเมื่อลงมือทำสิ่งต่าง ๆ					
5	ต้องการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง อยู่เสมอ					
6	ต้องการฝึกฝนความรู้ความชำนาญในการทำงานที่รับผิดชอบเพิ่มเติม					
7	พยายามพัฒนาความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสมอ					
8	เมื่อเรียนรู้สิ่งใดไม่เข้าใจ ก็พยายามหาวิธีทำความเข้าใจให้ได้					
9	แสวงหาความรู้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
10	เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ					
11	มีความสนใจและมีความสุขกับการพัฒนางาน					
12	ถ้ามีโอกาสต้องศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
13	พยายามค้นหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
14	แสวงหาความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน					



### ตอนที่ 3

#### แบบสอบถามความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู

#### คำชี้แจง

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
3. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าท่านปฏิบัติงานในระดับใด โปรดกา

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ระดับระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	หมั่นศึกษาหาความรู้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน					
2	มีความมุ่งมั่น เอาใจใส่ ตั้งใจในการบริหารจัดการชั้นเรียน					
3	ขยันหมั่นเพียรความพยายามในการบริหารจัดการชั้นเรียน					
4	ปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเต็มที่ เต็มใจและเต็มความสามารถ					
5	ให้การอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์เสมอ					
6	สอนศิษย์ให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ในวิชาการต่าง ๆ					
7	พัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน					
8	ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
9	ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน					
10	แนะแนวการศึกษาและอาชีพที่เหมาะสมให้แก่ศิษย์					
11	ดูแลช่วยเหลือด้านความเป็นอยู่ของนักเรียนที่มีปัญหา					
12	ได้พัฒนาและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ศิษย์อยู่เสมอ					
13	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา					
14	ปฏิบัติหน้าที่เวรยามสถานที่ราชการตามที่ได้รับมอบหมาย					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของครู

**คำชี้แจง** สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้อความต่อไปนี้ เป็นพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของท่าน
  2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
  3. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าท่านปฏิบัติในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย
- ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน
- ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด
  - ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก
  - ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง
  - ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย
  - ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	มีการพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพเสมอ					
2	มีการศึกษาให้รู้และเข้าใจปรัชญาการศึกษาอย่างท่องแท้					
3	มีการศึกษาให้รู้เข้าใจสื่อสารด้านภาษาและวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ					
4	มีการศึกษาให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาของเด็ก					
5	ศึกษาหาความรู้ด้านหลักสูตรตลอดจนกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างชัดเจน					
6	พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้รวมทั้งจัดการในชั้นเรียน					
7	พัฒนาตนเองให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน					
8	พัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา					
9	พัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านการวัดประเมินผลที่หลากหลาย					
10	ศึกษาหาความรู้ความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกให้ชัดเจน					
11	นำหลักการเรียนรู้ทางด้านวิชาชีพมาสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้					
12	เข้ารับฟังปาฐกถาทางวิชาการ โดยการนำเสนอผลงานวิจัยเป็นต้นและทำอย่างสม่ำเสมอ					
13	ฝึกเขียนตำรา หนังสือ บทความ รวมทั้งมีการจัดทำแผนและปรับปรุงการเรียนรู้ตลอดเวลา					
14	พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจและมีการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม					
15	เข้ารับฟังปาฐกถาหรือการนำเสนอผลงานทางวิชาการ					

## ตอนที่ 5

### แบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน

**คำชี้แจง** สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้อำนวยการโรงเรียน
2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
3. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าผู้อำนวยการโรงเรียนท่านปฏิบัติงาน

ในโรงเรียนท่านในระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
1	ร่วมกับคณะครูกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางานวิชาการ					
2	กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนโดยยึดคุณภาพของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด					
3	ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4	จัดกิจกรรมทางวิชาการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ครูและนักเรียน					
5	จัดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนที่หลากหลาย					
6	สร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้					
7	พัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการภายในโรงเรียน					
8	พัฒนาหลักสูตรและเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
9	มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
10	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการนำหลักสูตรมาใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
11	ประกาศยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลการเรียนดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ					
12	ส่งเสริมครูและนักเรียนให้ใช้ความสามารถและทักษะทางวิชาการอย่างเต็มที่					
13	นำครูและนักเรียนที่มีพัฒนาการด้านวิชาการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ					
14	จัดอบรมถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้ครูและนักเรียนอยู่เสมอ					
15	กำกับ ติดตามและทบทวนงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

**ตอนที่ 6**  
**แบบสอบถามการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ**

**คำชี้แจง** สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
3. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติในระดับใด

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	สนับสนุนให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน					
2	จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
3	ให้ครูได้พัฒนาตนเองจนเกิดความตระหนักในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	จัดหาสื่อให้ครูใช้ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
5	ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้สื่อ-อุปกรณ์การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6	จัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	จัดทำโครงการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
8	พัฒนาบุคลากรให้มีเจตคติที่ดีและทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9	พัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในรูปแบบที่หลากหลาย					
10	สร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยสอดแทรกความรู้ คุณธรรม					
11	เน้นให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
12	จัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์นอกเหนือจากการเรียนปกติ					
13	จัดให้มีรายวิชาเลือกที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
14	ส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกงานกับสถานประกอบการที่ตรงกับความรู้ของนักเรียน					
15	สนับสนุนให้ครูผู้สอนรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการเรียนรู้อ					



ภาคผนวก ข  
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	87.0000	86.8824	.7410	.9471
ข้อ 2	86.9714	87.8521	.5870	.9489
ข้อ 3	87.0286	85.6756	.7279	.9470
ข้อ 4	87.0571	86.5261	.7131	.9473
ข้อ 5	86.9429	86.1731	.8143	.9462
ข้อ 6	86.8857	86.5160	.7913	.9465
ข้อ 7	87.1714	86.0286	.6759	.9478
ข้อ 8	87.3714	85.8286	.6926	.9475
ข้อ 9	87.2000	83.2235	.7727	.9463
ข้อ10	87.2000	83.9294	.8093	.9457
ข้อ11	87.3143	86.5160	.6486	.9481
ข้อ12	87.3429	82.8202	.7429	.9470
ข้อ13	87.6000	82.0706	.8092	.9457
ข้อ14	87.3143	84.0454	.7564	.9465
ข้อ15	87.2286	88.6521	.5162	.9499
ข้อ16	86.9429	86.8790	.5814	.9492
ข้อ17	86.8571	88.5966	.6638	.9482
ข้อ18	86.9429	89.8790	.5038	.9499
ข้อ19	87.1429	87.8319	.5612	.9493
ข้อ20	87.2000	87.7529	.5858	.9490
ข้อ21	87.0000	89.6471	.4697	.9503

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 21

Alpha = .9502

## แบบวัดแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	57.3143	36.6336	.7715	.9335
ข้อ 2	57.2000	37.6941	.6326	.9368
ข้อ 3	57.5143	36.7277	.6190	.9370
ข้อ 4	57.6000	36.0706	.6853	.9352
ข้อ 5	57.4286	35.7815	.6819	.9354
ข้อ 6	57.4857	35.3160	.8212	.9313
ข้อ 7	57.5714	35.7227	.7229	.9341
ข้อ 8	57.5714	35.1345	.6957	.9352
ข้อ 9	57.8000	33.9294	.7732	.9330
ข้อ10	57.6286	34.0050	.8120	.9314
ข้อ11	57.6000	36.0118	.6389	.9367
ข้อ12	57.2857	36.6807	.6849	.9353
ข้อ13	57.2286	36.8286	.7723	.9337
ข้อ14	57.2857	37.6807	.5927	.9375

## Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 14

Alpha = .9391

## แบบสอบถามความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	54.4000	57.2471	.8213	.9538
ข้อ 2	54.2000	60.0471	.5865	.9586
ข้อ 3	54.3143	57.3395	.7824	.9546
ข้อ 4	54.2571	58.8437	.7260	.9559
ข้อ 5	54.2571	57.7261	.8540	.9535
ข้อ 6	54.2000	58.2824	.7841	.9548
ข้อ 7	54.4286	56.3109	.8202	.9537
ข้อ 8	54.6857	57.2218	.7481	.9554
ข้อ 9	54.5714	54.4874	.8399	.9533
ข้อ 10	54.6286	55.8874	.8321	.9534
ข้อ 11	54.7714	57.5933	.6959	.9566
ข้อ 12	54.6286	55.7697	.7989	.9542
ข้อ 13	54.9143	55.6101	.7686	.9552
ข้อ 14	54.6571	56.7613	.7700	.9549

## Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 14

Alpha = .9580

## แบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเองของครู

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	58.2857	89.2689	.8561	.9628
ข้อ 2	58.2286	88.4756	.8590	.9627
ข้อ 3	58.2000	92.4000	.8472	.9635
ข้อ 4	58.0857	90.5513	.8249	.9635
ข้อ 5	58.0857	90.3160	.8418	.9632
ข้อ 6	58.1429	88.7731	.8672	.9626
ข้อ 7	58.6571	88.3496	.8054	.9639
ข้อ 8	58.5714	90.5462	.7445	.9649
ข้อ 9	58.4000	89.6588	.8284	.9633
ข้อ 10	58.4286	91.6639	.8324	.9635
ข้อ 11	58.6286	89.8286	.8292	.9633
ข้อ 12	58.6000	90.7765	.7449	.9649
ข้อ 13	58.8000	89.4000	.7754	.9644
ข้อ 14	58.6571	91.5849	.7290	.9651
ข้อ 15	58.6286	93.0639	.6106	.9673

## Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 15

Alpha = .9663

แบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	56.7714	89.9462	.8472	.9587
ข้อ 2	56.6857	87.7513	.8567	.9585
ข้อ 3	56.6857	93.3983	.7896	.9602
ข้อ 4	56.6286	90.0050	.8376	.9589
ข้อ 5	56.6000	89.8353	.8435	.9588
ข้อ 6	56.6286	88.6521	.8535	.9585
ข้อ 7	57.2000	90.6941	.7519	.9606
ข้อ 8	57.0571	91.0555	.7521	.9605
ข้อ 9	56.8571	90.1849	.8321	.9590
ข้อ10	56.8571	93.5378	.7672	.9605
ข้อ11	57.0857	90.5513	.8073	.9595
ข้อ12	57.0286	91.3227	.7162	.9613
ข้อ13	57.2857	89.8571	.7830	.9600
ข้อ14	57.1429	92.1261	.7115	.9613
ข้อ15	57.0857	94.0218	.5772	.9638

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 15

Alpha = .9626

## แบบสอบถามการบริหารจัดการโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	56.7714	89.9462	.8472	.9587
ข้อ 2	56.6857	87.7513	.8567	.9585
ข้อ 3	56.6857	93.3983	.7896	.9602
ข้อ 4	56.6286	90.0050	.8376	.9589
ข้อ 5	56.6000	89.8353	.8435	.9588
ข้อ 6	56.6286	88.6521	.8535	.9585
ข้อ 7	57.2000	90.6941	.7519	.9606
ข้อ 8	57.0571	91.0555	.7521	.9605
ข้อ 9	56.8571	90.1849	.8321	.9590
ข้อ10	56.8571	93.5378	.7672	.9605
ข้อ11	57.0857	90.5513	.8073	.9595
ข้อ12	57.0286	91.3227	.7162	.9613
ข้อ13	57.2857	89.8571	.7830	.9600
ข้อ14	57.1429	92.1261	.7115	.9613
ข้อ15	57.0857	94.0218	.5772	.9638

## Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 15

Alpha = .9626

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายนิพล อินนอก
วัน เดือน ปีเกิด	5 เมษายน 2505
สถานที่เกิด	อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	121 หมู่ 1 ตำบลโคกกล่าม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านลุงม่วง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31130 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
<b>ประวัติการศึกษา</b>	
ปีการศึกษา 2525	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์
ปีการศึกษา 2531	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกการวัดผลการศึกษา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์
ปีการศึกษา 2541	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
ปีการศึกษา 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปีการศึกษา 2556	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล