ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2

The Relationship between Organizational Climate and the Professional Learning Community of Educational Opportunity Expansion School under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

อุมาพร สีสุริยา และ วานิช ประเสริฐพร
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Umaphorn Seesuriya and Vanich Prasertphorn
Northeastern University, Thailand
Corresponding Author, E–mail: auma.air@gmail.com

****

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 45 คน และครู จำนวน 799 คน รวมทั้งสิ้น 844 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.932 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายโดยวิธีของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านโครงสร้าง รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ

2. การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

* วันที่รับบทความ: 30 ตุลาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 19 พฤศจิกายน 2564; วันตอบรับบทความ: 20 พฤศจิกายน 2564
Received: October 30, 2021; Revised: November 19, 2021; Accepted: November 20, 2021

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ; ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstracts

The objectives of this study were to : 1) study organizational climate in educational opportunity expansion school. 2) study professional learning community of educational opportunity expansion school. 3) study the relationship between organizational climate in educational opportunity expansion school. The population consisted of 45 administrators and 799 teachers total number of 844 people. The sample group total number of 265 people of population which selected by simple random sampling. The research tool used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with reliability at 0.932. The statistics used for data analysis comprised percentage, mean, standard deviation and Pearson's Simple Correlation. The study results were found that:

1. The organizational climate in educational opportunity expansion school was rated at a high level. When considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest practice was structure of organization, followed by support of organization, while the aspect with the lowest practice was responsibility.
2. Professional learning community of educational opportunity expansion school, in overall, was rated at a high level. When considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest practice was value and shared vision, followed by supportive environment, while the aspect with the lowest practice was cooperative learning to practice.
3. The relationship between organizational climate in educational opportunity expansion school, in overall, was found in positive relation and at a high level with the statistically significant level of 0.01.

Keywords : Organizational Climate; Professional Learning Community; Educational Opportunity Expansion School

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ดังนี้ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2559 : 4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการ

วางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มประสิทธิภาพซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาคุณธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมนักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาอาชีพตามความถนัดของตนเอง” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 : 8)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ในการพัฒนาประชากรของประเทศในระดับพื้นฐาน จึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาทั้งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อทุกองค์การเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้การปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (Gibson,1973 : 328 – 329) สำหรับบรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษา จะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อผู้บริหาร ครู นักเรียน เพื่อใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า (Fox and other,1973 : 3) ดังนั้นบรรยากาศองค์การถือเป็นการรวมตัวอย่างมีรูปแบบของสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีผลกระตุ้นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความยึดมั่นผูกพัน (Stringer,2002 : 9) ฉะนั้นบรรยากาศองค์การจะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (มงคลชัย วิริยะพินิจ,2554 : 24) ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นชุมชนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่โดยตรงในการดำเนินกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับการดูแลผู้เรียน การพูดคุยกันเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน แต่เนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดด

เดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 42) ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรมหนึ่งในการพัฒนาครู โดยครู ผู้บริหาร นักการศึกษา ในสถานศึกษามารวมตัว รวมใจ รวมพลังร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายพัฒนาการเรียนรู้ สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียน ผ่านกระบวนการตามขั้นตอนคือ การสร้างทีม การระบุปัญหาหรือกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิพากย์แผนการจัดการเรียนรู้อย่างกัลยาณมิตร จัดการเรียนการสอนโดยมีทีมร่วมสังเกตการสอน และมีการสะท้อนผลการสอนเพื่อการเสนอแนะ และปรับปรุงต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน และแบ่งปันประสบการณ์ (Hord, 1997 : 14-23) ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้องมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะเป็นการรวมตัวเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่ความงอกงามของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นสำคัญ ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน ” บรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบ“ชุมชน กัลยาณมิตรทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553 : 22-24) การพัฒนาครูด้วยกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่การเพิ่มภาระแก่ครูแต่ตรงกันข้ามชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเพิ่มพูนศักดิ์ศรีของความเป็นครู เพื่อพุ่งเป้าไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง (วิจารณ์ พานิช, 2559 : 51) หลักสำคัญของกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เมื่อเกิดการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 25)

จากการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังงานวิจัยของ อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และชัยอนันต์ มั่นคง (2563 : 11-21) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับจุลลี่ ศรีษะโคตร (2558 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น

จากข้อมูลการศึกษาปัจจุบันพบว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีปัญหาหลายด้าน มีความพร้อมแตกต่างกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่มีอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ บางแห่งมีครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงวิชาเอกหรือตามสาระการเรียนรู้ ส่งผลให้มีปัญหาในเรื่องของการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ตลอดจนการคิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความหมาย สภาพปัญหาเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (O-net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ (ต่ำกว่าร้อยละ 50) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูขาดทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน นักเรียนไม่มีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2555 : 16-19) แสดงให้เห็นถึงสภาพและปัญหาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การรวมทั้งความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (วันเพ็ญ นาคเครือ และวินัย ทองภูบาล, 2558 : 356) ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ก็จะสามารถกลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ (มงคลชัย พิริยะพินิจ, 2554 : 24)

จากความสำคัญของบรรยากาศองค์การ และการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ซึ่งสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อส่งเสริมบรรยากาศในองค์การให้มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 จำนวน 45 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 45 คน และครู จำนวน 799 คน รวมทั้งสิ้น 844 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 265 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามกรอบแนวความคิดของ Stringer (2002 : 9) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน และ 6) ด้านความยึดมั่นผูกพัน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในส่วนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้องค์ประกอบตามแนวความคิดของ Hord (1997 : 14-23) ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน และ 5) ด้านแบ่งปันประสบการณ์

นำเครื่องมือไปหาค่าความตรงตามเนื้อหา (IOC) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.66 - 1 จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.932

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปใส่ไว้ในตู้รับงานเอกสารของทุกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ตามจำนวนบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแต่ละโรงเรียนสามารถนำส่งคืนแบบสอบถามกลับคืนได้ที่ตู้ของโรงเรียนบ้านเกิ้ง หากโรงเรียนใดยังไม่นำส่งแบบสอบถามกลับคืนตามเวลาที่กำหนด จะติดต่อประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนหรือเจ้าหน้าที่ธุรการ เพื่อสอบถามและนัดหมายการเก็บรวบรวมแบบสอบถามต่อไป ซึ่งเก็บแบบสอบถามจากทั้งหมด 265 ฉบับ ได้กลับคืนมาจำนวน 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.86

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

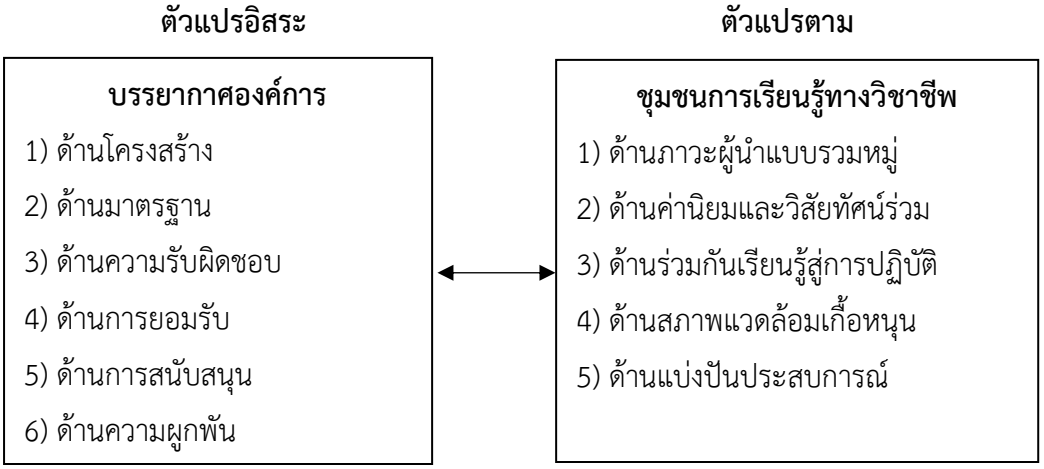
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทาง โดยหาค่าเฉลี่ย $(\bar{X})$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเกณฑ์มาเทียบเพื่อแปลความหมายในแต่ละด้าน ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการ ศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเกณฑ์มาเทียบเพื่อแปลความหมายในแต่ละด้าน

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Simple Correlation) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ค่าระหว่าง 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย และ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามกรอบแนวคิดของ Stringer (2002 : 9) ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน ในส่วนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้องค์ประกอบตามแนวความคิดของ Hord (1997 : 14-23) ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน และด้านแบ่งปันประสบการณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังรูป ที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านโครงสร้าง	4.33	0.53	มาก	1
2. ด้านมาตรฐาน	4.24	0.56	มาก	4
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.54	มาก	6
4. ด้านการยอมรับ	4.26	0.54	มาก	3

5. ด้านการสนับสนุน	4.29	0.58	มาก	2
6. ด้านความผูกผัน	4.23	0.52	มาก	5
ภาพรวม	4.26	0.46	มาก	

จากตารางที่ 1 บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากสุดคือ ด้านโครงสร้าง ($\bar{X}$ = 4.33) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ($\bar{X}$ = 4.29) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.22)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	**ระดับการปฏิบัติ**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	**ลำดับที่**
1. ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่	4.25	0.63	มาก	3
2. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.27	0.53	มาก	1
3. ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	4.19	0.53	มาก	5
4. ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน	4.25	0.57	มาก	2
5. ด้านแบ่งปันประสบการณ์	4.22	0.54	มาก	4
ภาพรวม	4.25	0.47	มาก	

จากตารางที่ 2 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากสุดคือ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}$ = 4.27) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ($\bar{X}$ = 4.25) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยสุด คือ ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.19)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ (X) กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y) ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	0.551**	0.551**	0.533**	0.517**	0.535**	0.589**
X_2	0.537**	0.485**	0.490**	0.515**	0.502**	0.556**
X_3	0.547**	0.570**	0.538**	0.512**	0.556**	0.596**
X_4	0.648**	0.574**	0.615**	0.565**	0.647**	0.669**
X_5	0.601**	0.622**	0.591**	0.553**	0.621**	0.654**
X_6	0.569**	0.559**	0.562**	0.560**	0.638**	0.632**
X	0.682**	0.664**	0.658**	0.637**	0.691**	0.730**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ในแต่ละด้าน (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 และ X_6) กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการยอมรับ (X_4) กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน (X_5) กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ด้านมาตรฐาน (X_2) กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งทุกค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากสุดคือ ด้านโครงสร้าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา นั้น โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน บุคลากรในโรงเรียนรู้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายชัดเจน มีการประชุมมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม โครงการจากผู้บริหาร อีกทั้งมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้สามารถกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และการรายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรได้อย่างสะดวกรวดเร็วเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทาง ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุณี ผลพิทักษ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีความคิดเห็นต่อระดับการรับรู้ต่อมิติบรรยากาศองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านมิติโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวิษา สังคหะ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุกดา ขวัญกลาง (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าระดับค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์กรของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โครงสร้างการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาและการบริหารภายใต้ความขาดแคลน มีงบประมาณที่จำกัด วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้น จำนวนครูที่น้อยทำให้ครูแต่ละคนต้องรับผิดชอบหลายอย่าง ทั้งหน้าที่ในการสอน การปฏิบัติหน้าที่พิเศษที่มอบหมาย รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ทั้งในโรงเรียนและร่วมกับชุมชน ทำให้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ลดลง ทำให้ครูท้อแท้ใจ ส่งผลให้บรรยากาศด้านความรับผิดชอบต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุณี ผลพิทักษ์ (2556 : 53) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีความคิดเห็นต่อระดับการรับรู้ต่อมิติบรรยากาศ ด้านมิติความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากสุดคือ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาภายใต้นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักในการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียน จึงทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินโครงการต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงส่งผลให้การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สราพร นุ่มดี (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนักษร สืบสาย (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในอันดับสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูขาดโอกาสในแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ขาดโอกาสในการสังเกตการณ์สอนของเพื่อนครู รวมทั้งภาระงานสอนที่มากส่งผลให้ครูมีเวลาในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ร่วมกันน้อย ส่งผลให้ ด้านการเรียนรู้สู่การปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุกดา ขวัญกลาง (2563 : 56) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครู ผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 มีบรรยากาศในการทำงานเป็นอยู่แบบพี่น้อง พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพราะมีหลายกิจกรรมหรือหลายโครงการที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องร่วมกันดำเนินการ เช่น ทักษะวิชาการ งานกิจกรรมร่วมกับชุมชนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นต่างๆ กิจกรรมวันสำคัญของ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างปฏิบัติงานบ่อยครั้ง มีการแบ่งปันข้อมูลในการทำงาน และผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเป็นผู้นำร่วมกันในการทำงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจนำพาโรงเรียนให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และชัยอนันต์ มั่นคง (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง

บรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุกดา ขวัญกลาง (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุลลี่ ศรีษะโคตร (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรหาวิธีสื่อสารให้ครูรับรู้สภาพแวดล้อมของงานที่ตนรับผิดชอบ และตระหนักต่อภาระหน้าที่ของตน มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ให้ครูได้ทำงานตามความต้องการ ตามความสามารถและศักยภาพของตนเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศในองค์การที่ดี ซึ่งจะส่งผลกระตุ้นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

1.2 ครูควรร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ และหาโอกาสแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ แบ่งปันข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สังเกตการสอนของเพื่อนครูสะท้อนผลการเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยลดความโดดเดี่ยวของครูในการปฏิบัติงานได้

1.3 ด้านการยอมรับกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารและครูควรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปกครอง ชุมชน ให้การยอมรับในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น จากการสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนทั่วไป หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้สารสนเทศ นำไปสู่การพัฒนาระดับการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จารุณี ผลพิทักษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จังหวัดปทุมธานี.* ภาคนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

จุลลี่ ศรีษะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.

ดวิษา สังคหะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-3.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนักษร สืบสาย. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2554). *รวมแนวคิดหลากมุมมอง องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ส่องศยาม.

มุกดา ขวัญกลาง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา.* การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

วันเพ็ญ นาคเครือ และวินัย ทองภูบาล. (2558). การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. *การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ พ.ศ. 2558.*

วิจารณ์ พานิช. (2559). *บันเทิงชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้.* กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

สราพร นุ่มดี. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.* การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย : การวิจัยและการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา.* โครงการเอกสารวิชาการเรียนรู้สู่การแลกเปลี่ยน. นครปฐม: เอมี่เอ็นเตอร์ไพรส์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี (พ.ศ.2555 - 2558).* กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย.* สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564).* สำนักนายกรัฐมนตรี.

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และชัยอนันต์ มั่นคง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.* 14 (1), 11-21.

Fox, Robert S. and others. (1973). *School climate improvement : a challenge to the school administrator.* Colorado : Phi Delta Kappa, 3.

Gibson, J. L. (1973). *Organization:Structure,Processes,Behavior*. Taxas:Business Publication, 328 – 329.

Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: What are they are and why are they important. Issues About Change.* 6 (1), Austin,TX: Southwest Educational Development Laboratory, 14-23.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample sizes for research activities.* Educational and Psychological Measurement, 607-610.

Stringer, R. (2002). L*eadership and Organizational Climate :The Cloud Chamber Effect Upper Saddle River.* NJ : Pearson Education, 9.