

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

THE ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS
UNDER THE MUNICIPALITY IN PRACHINBURI PROVINCE

พงศกร ปันปัญญา^{1*}, ลินดา นาคโปย² และ สายฝน เสกขุนทด²

Pongsakorn Panpanya^{1*}, Linda Nakpoi² and Saifon Sekkhuntod²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา 24000

²สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา 24000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,
Chachoengsao 24000, Thailand

²Program in Foundation and Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,
Chachoengsao 24000, Thailand

*Corresponding Author: Email: Pongsakornengcp@gmail.com

รับบทความ 1 ธันวาคม 2565 แก้ไขบทความ 10 กุมภาพันธ์ 2566 ตอรับบทความ 16 กุมภาพันธ์ 2566 เผยแพร่บทความ มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหาร 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหาร มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ และด้านโครงสร้างองค์กร 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการเป็นผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านวิสัยทัศน์ร่วม 3) ปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุดกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 66.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y' = 1.517 + .244X_3 + .197X_2 + .117X_4 + .100X_1$ และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'_y = .343Z_3 + .275Z_2 + .182Z_4 + .173Z_1$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา, โรงเรียนเทศบาล

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine 1) the level of the administrative factors, 2) the level of the professional learning community, 3) the relationship between administrative factors and the professional learning community, and 4) the administrative factors affecting the professional learning community. The sample consisted of school administrators and teachers, yielding a total of 222 participants. The research instrument for data collection was a set of 5–point scale questionnaires. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1) The administrative factors were overall at a high level, with mean scores ranking from high to low as communication, organizational culture, motivation, and organizational structure; 2) The professional learning community was overall at a high level, with mean scores ranking from high to low as caring community, learning and professional development, community support structure, co-leaders, teamwork, and shared vision; 3) The administrative factors had the highest level of positive correlation with the professional learning community at the .01 level of significance; and 4) The administrative factors, encompassing organizational structure, organizational culture, motivation, and communication, affected the professional learning community. They could jointly predict the professional learning community with 66.90 percent at the .01 level of significance. The regression equation of raw scores and the standardized scores could be written as follows: $Y' = 1.517 + .244X_3 + .197X_2 + .117X_4 + .100X_1$ as $Z'y = .343Z_3 + .275Z_2 + .182Z_4 + .173Z_1$.

Keywords: Administrative Factors, Professional Learning Community within Schools, Municipal Schools

บทนำ

การศึกษามีความจำเป็นต่อชีวิตของบุคคลทุกเพศทุกวัยทุกช่วงอายุ เพราะบุคคลต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้ การศึกษามีความจำเป็นมากขึ้น เนื่องจากเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมากและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้ต้องมีการพัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้มีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคมโดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกัน เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะการใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดีโดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา (วาสนา ทองทวีโยยศ, 2560, หน้า 11)

เนื่องจากสถานการณ์โลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทุกอย่างต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่เว้นแม้แต่เรื่องของการจัดการเรียนการสอน ย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็ย่อมมีปัญหาเกิดได้ขึ้นเสมอ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ซึ่งเป็นการรวมตัวของกลุ่มครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อร่วมมือร่วมใจกันเรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษา ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สถานศึกษาทุกแห่งในปัจจุบันจึงต้องมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้เกิดเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน รวมไปถึงดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่ต้องการพัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ (ธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน, 2565, หน้า 2–3)

การบริหารงานภายในองค์กรของผู้บริหารทุกคน ล้วนมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่การจะให้องค์กรมีความสำเร็จในเรื่องของประสิทธิผลขององค์กรได้นั้น องค์กรต้องพึงปัจจัยที่สำคัญหลายอย่าง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยทางการบริหาร โดยเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติในหน่วยงานมากมาย นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัย การตัดสินใจสั่งการ การมอบหมายงาน การประสานงาน การนิเทศติดตาม และประเมินผลงานตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลแวดล้อม ซึ่งถือว่าเป็นภาระหน้าที่และบทบาทสำคัญของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หากผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานในองค์กรได้ดี คนในที่ทำงานในองค์กรจะต้องมีความเชื่อ แบบแผนค่านิยม ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือช่วยในการคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้ม

ยอมรับวัฒนธรรมที่มีอยู่ในองค์กร ทำให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ง่าย องค์กรใดมีวัฒนธรรมที่ดีแล้วจะส่งผลให้บรรยากาศในองค์กรดีไปด้วย เพราะบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรและเป็นแรงผลักดัน แรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเต็มที่ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งมีผลต่อคุณภาพงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี (เจนภพ ชาไมล์, 2561, หน้า 2–3) ปัจจุบัน นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบทบาทในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดโดยมีมาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและชุมชนแล้วยังมีปัจจัยการบริหารอีกหลายด้านที่เป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ ในท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาในท้องถิ่น

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นปราชญ์ (2564, หน้า 49) ได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดปราชญ์ ประจำปีการศึกษา 2563 ในหัวข้อผลการดำเนินการพัฒนาตามมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ โดยในรายงานได้ระบุหัวข้อที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้และเร่งดำเนินการให้สถานศึกษาเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อผู้เรียน ซึ่งมีความถี่ระดับ 4 จากทั้งหมด 4 ระดับ สามารถแปลผลได้ว่า เป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน นอกจากนั้นแล้ว ในรายงานยังระบุเอาไว้ว่า แนวทางในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือสถานศึกษาต้องจัดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตรงตามความต้องการและเร่งดำเนินการให้สถานศึกษาเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปราชญ์ รวมถึงโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราชญ์ คือ ปัญหาเรื่องการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการจะสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา มาเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้ครูในความดูแลของตนสามารถดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ หนังสือ สหะวะ (2562, หน้า 101) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านบรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ครบทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในองค์กรมีทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและรักองค์กร ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างและส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จพร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูทุกคน เพราะครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราชญ์ ซึ่งจะเป็แนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดปราชญ์ ใช้เป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาครูผู้สอนเพื่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนภายในสถานศึกษา และใช้แก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราชญ์
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราชญ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราชญ์
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราชญ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี วิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างสูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดสายการบังคับบัญชาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูตามความเหมาะสมของงาน ผู้บริหารสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการปฏิบัติงานของครู วางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารควบคุมดูแลพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา

ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานร่วมกัน สถานศึกษามีวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ผู้บริหารกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือครูให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารและครูมีความสุขในการทำงาน มีความรักเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักต่อสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงาน

ด้านแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมพัฒนาให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา มีเทคนิคกระบวนการให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความเคารพในความสามารถของครู ตอบสนองความต้องการของครูอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู กล้าวยกย่องชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง สร้างความเข้าใจในการสื่อสารที่ตรงระหว่างบุคคล ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถชี้แจงข้อมูลที่แท้จริงกับบุคลากรในสถานศึกษา มีวิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารอย่างหลากหลาย โดยไม่บิดเบือนข้อมูล มีความสามารถในการถ่ายทอดคำสั่งการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ส่งเสริมให้คณะครูรวมตัวรวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันทำงาน ร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ ร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพตนเอง เพื่อให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียน สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น ลดอัตราการขาดเรียนของผู้เรียน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันวางแผนจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ มีกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแนวทางเดียวกัน สร้างความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา แลกเปลี่ยน ยอมรับความเห็นที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมาย ร่วมกันรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษา

ด้านการเป็นผู้นำร่วม หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มตามศักยภาพ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครู สร้างให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานในโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมพัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับคณะครูเพื่อเป็นการกระจายความรับผิดชอบให้กับครู ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบในตนเอง มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง สถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและครู ผู้บริหารและครูมีเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน ค้นคว้าริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ส่งผลดีต่อตนเองและส่วนรวม สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูโดยสมบูรณ์ มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจกดดันการทำงานของครู ผู้บริหารและครู มีความไว้วางใจและมีความเคารพซึ่งกันและกัน ครูมีทีมงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษายึดหลักการทำงานร่วมกัน

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง สถานศึกษาสร้างลักษณะการปฏิบัติงานแบบทางการให้มีบรรยากาศแบบ เป็นมิตร จัดสรรปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน สนับสนุนตามบริบทของชุมชน สร้างระบบการปกครองตนเองภายในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การมีพัฒนาความรู้ของครูผู้เป็นสมาชิกในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เปิดกว้าง ให้อิสระสมาชิกครูได้สร้างสรรค์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตน สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียน การสอน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้รักษาการแทนหรือผู้ปฏิบัติราชการ แทนผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

ครู หมายถึง พนักงานครูเทศบาลและพนักงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย เทศบาลเมือง ปราจีนบุรี เทศบาลตำบลกบินทร์ และเทศบาลตำบลนาดี จำนวน 9 โรงเรียน

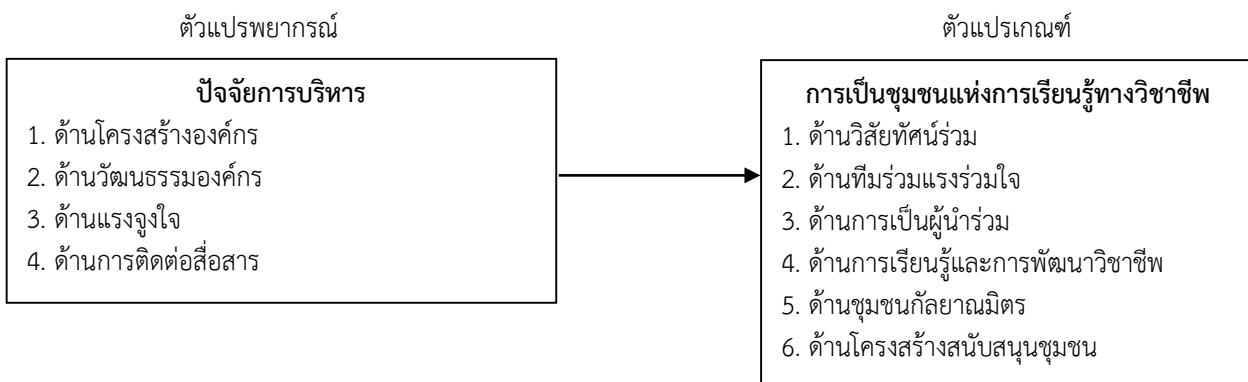
โรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี หมายถึง โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี โรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบล กบินทร์ และโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลนาดี รวมจำนวน 9 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 (ปราจีนราษฎร์รังสฤษดิ์), โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดหลวงปรีชากุล), โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดแก้วพิจิตร), โรงเรียน เทศบาล 4 (อุดมวิทย์สมใจ), โรงเรียนเทศบาล 5 (บดินทร์เดชาประสิทธิ์), โรงเรียนเทศบาล 6 (วัดศรีมงคล), โรงเรียนสังกัดเทศบาล ตำบลกบินทร์ ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 (กบินทร์ราษฎร์อารุง), โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดใหม่ท่าพานิชย์) และโรงเรียนสังกัดเทศบาล ตำบลนาดี ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาดี

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัด ปราจีนบุรี ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังต่อไปนี้ มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1994; อ้างถึงใน พชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และประสพชัย พสุนนท์, 2561, หน้า 1950); เมอร์กาทรอยด์ และมอร์แกน (Murgatroyd & Morgan, 1994; อ้างถึงใน นัยนา กวนวงศ์, 2558, หน้า 10–11); เบนเน็ตและโอไบรอัน (Bennett & O'Brien, 1994; อ้างถึงใน นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์, 2560, หน้า 20–21); ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001; อ้างถึงใน พงษ์พันธ์ แซ่แต้, 2560, หน้า 22); ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 27); ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 8); เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 158); วิศรา อรุณกิตติพร (2561, หน้า 89–90); หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562, หน้า 80) จากการสังเคราะห์แนวคิดของ นักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านวัฒนธรรม องค์กร 3) ด้านแรงจูงใจ และ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร และแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดจาก สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560, หน้า 26–29) ได้กำหนดไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้าน ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านการเป็นผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัด เทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 233 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 243 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 222 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967; อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายอำเภอ โดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ครูจำนวน 213 คน รวม 222 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี เป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านแรงจูงใจ และ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านการเป็นผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำราแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

3. พัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวความคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัยและดำเนินการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967, pp. 90–95)

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาความถูกต้องของภาษาโดยใช้เทคนิค IOC ถ้ามีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์
2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 30 คน
3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 และนำไปหาค่าอำนาจจำแนก โดยปัจจัยการบริหารมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .39–.90 และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .33–.84
4. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. บันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี
2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 222 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 222 ฉบับ
4. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)	4.14	.56	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	4.27	.46	มาก
3. ด้านแรงจูงใจ (X_3)	4.23	.45	มาก
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4)	4.30	.50	มาก
ภาพรวม	4.23	.41	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.30$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.27$) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.23$) และด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.97	.94	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.13	.87	มาก
3. ผู้บริหารมีการสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.19	.84	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการลดความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการปฏิบัติงานของครู	4.16	.74	มาก
5. ผู้บริหารวางแผนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	4.08	.85	มาก
6. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.26	.80	มาก
7. ผู้บริหารมีวิธีการควบคุมดูแลพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.20	.76	มาก
รวม	4.14	.56	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา ผู้บริหารมีวิธีการควบคุมดูแลพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$) และผู้บริหารมีการสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีแนวทางที่ชัดเจนในการให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานร่วมกัน	4.37	.64	มาก
2. สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร	4.27	.83	มาก
3. ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม ดูแลช่วยเหลือครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.16	.87	มาก
4. มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.22	.73	มาก
5. ผู้บริหารและครูมีความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น	4.28	.77	มาก
6. ครูมีความรัก ความผูกพันต่อสถานศึกษา	4.32	.76	มาก
รวม	4.27	.46	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวทางที่ชัดเจนในการให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา ครูมีความรักความผูกพันต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บริหารและครูมีความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี
ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.14	.83	มาก
2. ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมพัฒนาให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.21	.77	มาก
3. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู	4.29	.75	มาก
4. ผู้บริหารให้เกียรติและยอมรับในความสามารถของครู	4.38	.71	มาก
5. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของครูอย่างเหมาะสม	4.11	.82	มาก
6. ผู้บริหารมีการกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	4.23	.73	มาก
รวม	4.23	.45	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติและยอมรับในความสามารถของครู ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ($\bar{X} = 4.29$) และผู้บริหรมีการกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี
ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารความสามารถในการส่งข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.32	.81	มาก
2. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจในการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคล	4.44	.67	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม	4.16	.81	มาก
4. ผู้บริหารสามารถชี้แจงข้อมูล ข้อเท็จจริง ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.27	.75	มาก
5. ผู้บริหารมีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย โดยไม่บิดเบือนข้อมูล	4.3	.76	มาก
6. ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ในการถ่ายทอดคำสั่งการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.35	.77	มาก
รวม	4.30	.50	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจในการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ในการถ่ายทอดคำสั่งการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$) และผู้บริหารความสามารถในการส่งข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y_1)	4.25	.39	มาก
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Y_2)	4.27	.44	มาก
3. ด้านการเป็นผู้นำร่วม (Y_3)	4.30	.42	มาก
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y_4)	4.34	.41	มาก
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Y_5)	4.36	.44	มาก
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Y_6)	4.32	.41	มาก
รวม	4.31	.32	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 4.32$) ด้านการเป็นผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.30$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.27$) และ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	4.09	.73	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.20	.73	มาก
3. สถานศึกษามีกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ครูปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน	4.22	.72	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.26	.73	มาก
5. บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.33	.70	มาก
6. บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	4.29	.72	มาก
7. ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.39	.65	มาก
รวม	4.25	.39	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.33$) และ บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลใน จังหวัดปราจีนบุรี ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการระดมความคิด และร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	4.21	.70	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้และออกแบบการสอนร่วมกัน	4.42	.67	มาก
3. ครูมีทีมงานคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.29	.71	มาก
4. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.31	.75	มาก
5. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา	4.13	.83	มาก
รวม	4.27	.44	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้และออกแบบการสอนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$) และครูมีทีมงานคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการเป็นผู้นำร่วม

ด้านการเป็นผู้นำร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารส่งเสริมครูให้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา	4.25	.73	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเสมอภาค	4.11	.88	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูทุกคน	4.34	.68	มาก
4. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับครูได้อย่างเหมาะสม	4.30	.69	มาก
5. ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	.75	มาก
6. ครูแสดงถึงความเป็นผู้นำ มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม	4.44	.68	มาก
รวม	4.30	.42	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเป็นผู้นำร่วม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูแสดงถึงความเป็นผู้นำมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกันทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$) และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูทุกคน ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูทุกคน	4.34	.68	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.29	.78	มาก
3. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น แนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกัน	4.21	.72	มาก
4. ครูมีการค้นคว้า และริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อตนเองและสถานศึกษา	4.36	.70	มาก
5. ผู้บริหารและครูร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.40	.66	มาก
6. ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูโดยสมบูรณ์อยู่เสมอ	4.46	.67	มาก
รวม	4.34	.41	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูโดยสมบูรณ์อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา ผู้บริหารและครูร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.40$) และครูมีการค้นคว้า และริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อตนเองและสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร	4.50	.64	มาก
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดำเนินงานอย่างมีความสุข	4.27	.80	มาก
3. ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจกดดันการปฏิบัติงานของครู	4.30	.77	มาก
4. ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน	4.36	.71	มาก
5. การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษายึดหลักการทำงานร่วมกัน	4.39	.69	มาก
รวม	4.36	.44	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษายึดหลักการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.39$) และผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจความเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี
ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สถานศึกษาจัดสรรปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.29	.75	มาก
2. สถานศึกษามีการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นยั่งยืน	4.17	.80	มาก
3. กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีระบบการปกครองตนเองภายในกลุ่ม	4.35	.74	มาก
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมภายในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.25	.71	มาก
5. สถานศึกษาเปิดกว้างให้อิสระให้ครูได้สร้างสรรค์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตน	4.41	.67	มาก
6. ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียน การสอนในชั้นเรียน	4.45	.70	มาก
รวม	4.32	.41	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา สถานศึกษาเปิดกว้างให้อิสระให้ครูได้สร้างสรรค์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตน ($\bar{X} = 4.41$) และกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีระบบการปกครองตนเองภายในกลุ่มคน ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	y
X_1	1.00					
X_2	.636**	1.00				
X_3	.610**	.545**	1.00			
X_4	.626**	.605**	.607**	1.00		
y	.673**	.713**	.678**	.665**	.811**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .811$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x_2y} = .713$) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ($r_{x_3y} = .678$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($r_{x_1y} = .673$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($r_{x_4y} = .665$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	1.517	.137		11.066**	.000
ด้านแรงจูงใจ (X_3)	.244	.039	.343	6.296**	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.197	.038	.275	5.142**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4)	.117	.036	.182	3.252**	.001
ด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)	.100	.033	.173	3.013**	.003
$R = .818, R^2 = .669, S.E._{est} = .18800, F = 109.717, P = .000$					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ (X_3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และ ด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) = .669 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ร้อยละ 66.90 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.517 + .244X_3 + .197X_2 + .117X_4 + .100X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .343Z_3 + .275Z_2 + .182Z_4 + .173Z_1$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ใช้หลักการที่เหมาะสมในการบริหารงานภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยมต่าง ๆ รูปแบบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงให้สถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญชู ใจใส (2564, หน้า 158) พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 219) พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหารนั้น มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานนั้นจะเป็นการบริหารภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม การนำเอาปัจจัยการบริหารมาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด สอดคล้องกับ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ การจัดการ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างสูงสุด

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี เกิดจากการรวมกลุ่มกันของครูผู้สอน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างวิธีการจัดการเรียนรู้ และวิธีการสอนของครู เป็นการยกระดับความรู้ ความเข้าใจของครูในเรื่องที่จะสอนและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู นอกจากนั้นแล้ว ยังเป็นแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในองค์กรวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 105) พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 130) พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มาร์ควาร์ดท์ และเรโนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994; อ้างถึงใน บัญญัติ ลาภบุญ, 2562, หน้า 24) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสิ่งเดียวกัน ช่วยเหลือชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากความผิดพลาดสู่ความสำเร็จ ซึ่งผลที่เกิดขึ้น ทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุนันทา สุขเอี่ยม (2563, หน้า 28) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .811$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกไปในทิศทางเดียวกันกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้านที่กล่าวข้างต้น จะช่วยส่งเสริมให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานและเป็นตัวช่วยสำคัญในพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์

(2562, หน้า 97) พบว่า ปัจจัยการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนันทา สุขเอี่ยม (2563, หน้า 98) พบว่า ปัจจัยกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562, หน้า 91–94) สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ สุนันทา สุขเอี่ยม (2563, หน้า 93–94) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนในการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ และด้านวัฒนธรรมองค์กร

4. จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลใน จังหวัดปราจีนบุรี โดยปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลใน จังหวัดปราจีนบุรี เรียงลำดับตามอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ (X_3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลใน จังหวัดปราจีนบุรี เป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี สามารถโน้มน้าวให้ครู ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีเทคนิคกระบวนการให้ครู สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ตอบสนองความต้องการของครูอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู กล่าวยกย่อง ชมเชยเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณพร ทนทาน (2563, หน้า 101) พบว่า ปัจจัยด้าน การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา สุขเอี่ยม (2563, หน้า 92) พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจส่งผลต่อการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สอดคล้องกับ สุภชัย สมฤทธิ์ (2560, หน้า 12) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ทำให้บุคลากรมีพลังหรือแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความทุ่มเท ตั้งใจ เอาใจใส่ในงาน ใช้ความพยายามที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น สอดคล้องกับ อารีย์ หม่องศิริ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร สามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หากบุคคลมี กำลังใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร บุคคลนั้นก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาและพร้อมจะกระตุ้นให้ พฤติกรรมที่แสดงออกมามีจุดหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น การทำงานทุกองค์กร หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแน่นอน

2) ปัจจัยการบริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัด เทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีหลักการในการ ปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้สอน สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือครูให้สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ จัดการเรียนรู้ออกมา ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารและครูมีความสุขในการทำงาน มีความรักเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักต่อสถานศึกษาที่ตน ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล (2561, หน้า 91) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปราณี รัตนธีระชัยกุล (2563, หน้า 135) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สอดคล้องกับ روبินส์ (Robbins, 2001, p. 36) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ เพราะเป็นการบอกถึงลักษณะของแต่ละองค์กร ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่าง องค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง และนอกจากจะทำให้เกิดการยึดมั่นในตนเองของสมาชิกอีกด้วย เป็นผลให้เกิดความร่วมใจในองค์กร มากยิ่งขึ้น ประเด็นสำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วยัง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุมองค์กร ไม่ต้องใช้ระบบทางการบริหารในการควบคุมสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับ ญัฐณิชา โคทังคะ (2561, หน้า 27) กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์กร มีความสำคัญเพราะเป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจของคนในองค์กร ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน

องค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แต่ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรจะขับเคลื่อน องค์กรให้สวนทางกับเป้าหมายขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบ การปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานขององค์กร โดยจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในองค์กร และยังส่งผลถึงเกียรติภาพขององค์กรทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป

3) ปัจจัยการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีความสามารถในการส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง เพื่อสร้างความเข้าใจในการสื่อสารที่ตระหว่างบุคคล ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถชี้แจงข้อเท็จจริงกับบุคลากรในสถานศึกษา มีวิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารอย่างหลากหลายโดยไม่ปิดเป็นข้อมูล มีความสามารถในการถ่ายทอดคำสั่งการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา เป็นการเสริมสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้บุคลากรรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนภพ ขาโสม (2561, หน้า 130) พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อการมีคุณภาพในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 191) พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม สอดคล้องกับ ดิเรก ภาโส (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญต่อการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความสำเร็จจะต้องใช้เทคนิคที่มีความหลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การทำงานในแต่ละฝ่ายงาน มีการประสานงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ อรุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 55) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญโดยเป็นการช่วยให้บุคลากรภายในโรงเรียนทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ บทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ข่าวสาร เหตุการณ์ หรือสารสนเทศใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมอบหมายงานให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน กำกวม ทำให้บุคลากรในระดับเดียวกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานของแต่ละคนหรือแต่ละฝ่ายทำให้ทราบวิธีการทำงาน ปัญหาของบุคลากรในโรงเรียน ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับเกิดความเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือ ร่วมใจ จนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4) ปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี กำหนดสายการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูตามความเหมาะสมของงาน ผู้บริหารสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการปฏิบัติงานของครู วางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรในการบริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูกิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารควบคุมดูแลพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ทองทวีงยศ (2560, หน้า 92) พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562, หน้า 88) พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สอดคล้องกับ รอบบินส์ (Robbins, 2009, p. 115) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร คือ กรอบขององค์กรที่กำหนดงานและความสัมพันธ์ของงานไว้ซึ่งในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ วาสนา ทองทวีงยศ (2560, หน้า 57) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร คือ กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี เป็นงานวิจัยเรื่องแรกของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารและศึกษาเรื่องการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการวิจัยเรื่องนี้มีข้อแตกต่างจากงานวิจัยในหัวข้อหรือในเรื่องที่มีลักษณะคล้ายกันโดยศึกษาจาก

หน่วยงานอื่นหรือสังกัดอื่น มีข้อแตกต่างกันตรงที่ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา พบว่า มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งปัจจัยการบริหาร ด้านที่ส่งผลที่สุด ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง แต่ถ้าหากบุคคลใดที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่กล้าเสี่ยงการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย โดยปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ปัจจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอมาข้างต้น เป็นหลักการสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ในการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตนได้อย่างยั่งยืน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเป็นผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ซึ่งกลุ่มของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างขึ้นมาเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงของครู เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนเป็นการทบทวนการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของครูแบบกัลยาณมิตร ร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้การศึกษาไทยในปัจจุบันพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 โดยมีประชากร จำนวน 243 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร และระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการเป็นผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยปัจจัยการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านแรงจูงใจ รองลงมา ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาและเลือกใช้ปัจจัยการบริหารที่เหมาะสมในการควบคุมดูแลหรือแนะนำบุคลากร ในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาในแต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน และต้องอาศัยความรู้ความสามารถไหวพริบปฏิภาณของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดไตร่ตรอง แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว ร่วมมือร่วมใจ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดสายการบังคับบัญชาภายในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเป็นไปด้วยความสะดวก และสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพที่ดีในการบริหารสถานศึกษา

1.2 จากการศึกษา การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

ควรกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยศึกษาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก และหาข้อสรุปต่าง ๆ เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่เหมาะสม

1.3 จากการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนในการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาและเลือกใช้ปัจจัยการบริหารที่เหมาะสมในการดูแลบุคลากรเพื่อสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดในสถานศึกษาของตน เพราะบางสถานศึกษาอาจใช้ปัจจัยในการบริหารที่ไม่เหมือนกัน เนื่องจาก มีบริบทที่แตกต่างกัน จึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถไหวพริบปฏิภาณของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดไตร่ตรองแก้ปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.4 จากการศึกษาปัจจัยการบริหาร พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ปัจจัยการบริหารที่กล่าวมาข้างต้นให้มีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาการเป็นชุมชนในการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี เพราะสุดท้ายแล้ว ประโยชน์สูงสุด คือประโยชน์ที่เกิดต่อตัวผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนในการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างองค์กรของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

2.3 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดปราจีนบุรี

เอกสารอ้างอิง

- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจนภพ ขาไมล์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธัญญา โคตังคะ. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดิเรก ภาโสสม. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนซ์.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นัยนา กวนวงศ์. (2558). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- นิษฐ์อดิกันต์ ดาราพันธ์. (2560). ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บัญญัติ ลาภบุญ. (2562). สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- บุญชู ใจใส. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี รัตนธีระชัยกุล. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พงษ์พันธ์ แซ่แต้. (2560). ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ), 11(1), 1950.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนต์ธี.
- วิศรดา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา ทองทวีโยงยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิภาพร ยืนยง. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี. (2564). รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับจังหวัดปราจีนบุรี ประจำปีการศึกษา 2563. ปราจีนบุรี: เทศบาลเมืองปราจีนบุรี.
- สุนันทา สุขเอี่ยม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุกัญย์ สมฤทธิ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสาวคนธ์ ฉัตรวิไล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- อรุณพร ทนทาน. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารีย์ หม่องศิริ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดำเนิน เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed). New York: Harper Collins Publishers.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Robbin, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. (9th ed). New Jersey: Prince-Hall.
- _____. (2009). *Organizational Behavior*. (13th ed). New Jersey: Pearson Education.