

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE
AND PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS UNDER
THE SARABURI PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดสระบุรี
The Relationship between Organizational Climate and
Professional Learning Community of Teachers in Secondary
Schools under the Saraburi Provincial Education Office

ชื่อ - นามสกุล นายอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ วิจิตรไพฑารณ, ค.ด.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

..... กรรมการ

(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...27... เดือน...เมษายน... พ.ศ.2563..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี
ชื่อ – นามสกุล	นายอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี 2) ศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.73

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพครู

Thesis Title	The Relationship between Organizational Climate and Professional Learning Community of Teachers in Secondary Schools under the Saraburi Provincial Education Office
Name – Surname	Mr. Ittisak Sirichan
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Mr. Chaianan Mankong, Ed.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1) the level of organizational climate of secondary schools under the Saraburi Provincial Education Office, 2) the level of the professional learning community of teachers in secondary schools under the Saraburi Provincial Education Office, and 3) the relationship between the organizational climate and professional learning community of teachers in secondary schools under the Saraburi Provincial Education Office.

The samples were 291 teachers from secondary schools under the Saraburi Provincial Education Office. The research instrument was a 5-rating-scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation.

The research findings revealed that: 1) the overall and five aspects of the organizational climate of schools under secondary school under the Saraburi Provincial Education Office was at a high level, 2) the overall and six aspects of the professional learning community of teachers in secondary schools under the Saraburi Provincial Education Office was also at a high level, and 3) all aspects of the organizational climate were positively correlated with those of the professional learning community of teachers in secondary schools under the Saraburi Provincial Education Office at the 0.05 significance level with the correlation coefficient (r) of 0.73.

Keywords: climate atmosphere, professional learning community, teacher profession

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องมาจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ด้วยการให้การอบรม สั่งสอน ให้คำแนะนำ และข้อคิดต่างๆ อันเป็นประโยชน์และมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย และการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ผู้วิจัยตระหนักและซาบซึ้งในความกรุณาและปรารถนาดีที่ได้รับ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.สุกัญญา บุญ ดร.วัชรภรณ์ เขื่อนวัง และ คุณเล็ก ทาเพชร (รองผู้อำนวยการ สพป.สระบุรี เขต 2) ที่ได้กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรีทุกท่านที่อนุญาตให้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรีทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งถือเป็นการช่วยเหลืออันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ทำให้การดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยลุล่วงด้วยดี

เหนือสิ่งอื่นใด คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบุชาพระคุณของ คุณพ่อสมคิด และ คุณแม่สมศรี ศิริจันทร์ บิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดจนให้กำลังใจอันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	13
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและบรรยากาศองค์การ.....	19
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	40
2.3 บริบททั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี.....	50
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

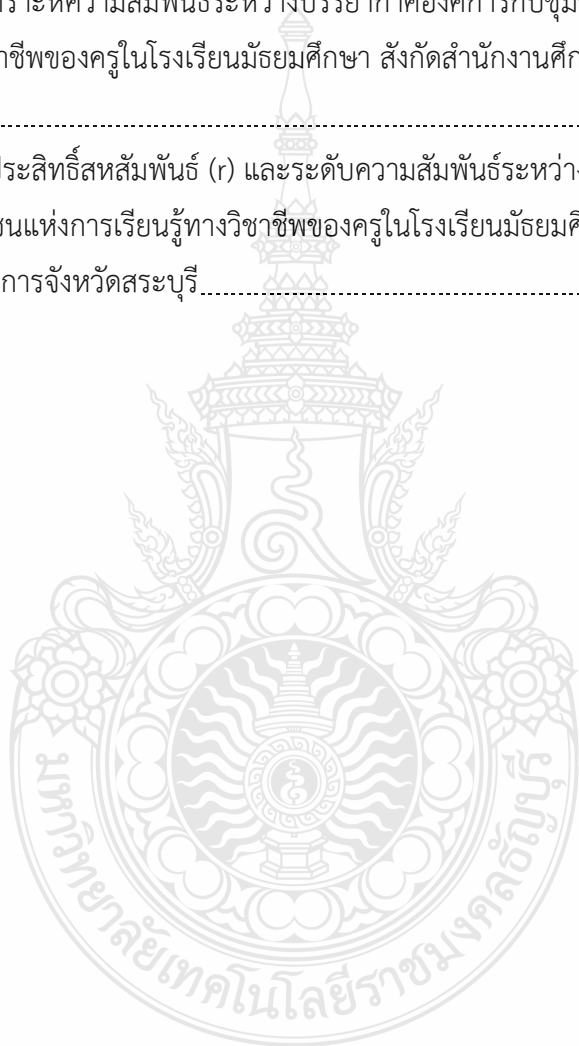
	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	63
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
4.3 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี.....	65
4.4 การวิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยภาพรวม.....	72
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี.....	81
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	83
5.2 อภิปรายผล.....	86
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	99
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	100
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล.....	101
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ค - การพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	114
- ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	128

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎี	35
ตารางที่ 3.1 การแบ่งสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	58
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวม	65
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	66
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นมืออาชีพของครู.....	69
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ ด้านสนับสนุนวิชาการ.....	70
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้.....	71
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครู โดยภาพรวม	72
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครู ด้านวิสัยทัศน์ร่วม.....	73
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครู ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ.....	74
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครู ด้านภาวะผู้นำร่วม.....	76
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครู ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....	77
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของครู ด้านชุมชนกัลยาณมิตร.....	79

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน.....	80
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี.....	81
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี.....	82



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 16
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทางการศึกษาของประเทศไทยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ.2552-2561 ที่เน้นการปฏิรูปการศึกษา อย่างเป็นระบบ ให้คนไทยเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เน้นด้านคุณภาพ โอกาสและการมีส่วนร่วม โดยมี 4 ประเด็นหลัก คือ คุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ แหล่งเรียนรู้ใหม่ และระบบการบริหารจัดการใหม่ นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 - 2564 เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพประชากร มุ่งยกระดับ การศึกษาให้มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 เป็นต้นมา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายในการส่งเสริม คุณภาพการศึกษา ด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนของครู แนวคิดของ PLC คือ การที่คนทำงาน ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ สะท้อนความคิดด้านต่างๆ ให้แก่กัน เป็นแนวทางพัฒนาครูที่เน้น ให้ครูนำแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้จากกระบวนการดังกล่าวไปปฏิบัติจริง สถานศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศ ต้องนำกระบวนการ PLC ไปขับเคลื่อนเพื่อให้ครูพัฒนาการทำงานและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ การเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้การขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาจะบรรลุผลได้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมของครู ครูต้องพึ่งพาช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนและการปฏิบัติซึ่งกันและกัน ซึ่งความสำคัญดังกล่าวจึงได้กำหนดให้การ ปฏิบัติงานตามกรอบ PLC เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู (สำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

แม้ว่าการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิชาชีพครูเป็น อย่างมากตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่จากระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังคงพบปัญหาจากการดำเนินการ ซึ่งสาเหตุของปัญหาดังกล่าวเกิดจากครูส่วนใหญ่ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำ PLC เนื่องจาก PLC เป็นเรื่องใหม่ที่ถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการขอ

เลื่อนวิทยฐานะ ไม่มีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำ และไม่มีตัวอย่างให้ศึกษา ทำให้การรวมกลุ่มรวมตัวกัน เพื่อให้เกิดชุมชน เป็นแต่เพียงการรวมตัวกันเป็นรูปแบบเพื่อให้มีกลุ่มเท่านั้น แต่ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กันอย่างจริงจัง ขาดการเป็นผู้ให้ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้คอยรับแต่เพียงฝ่ายเดียว การที่ครูขาดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ไม่ให้ความคิดเห็นก็คงเป็นเพราะตัวครูเองก็ไม่มั่นใจในความรู้ที่ตนเองมีอยู่ ทำให้ขาดความกล้าที่จะ ให้ความคิดเห็น (กิตติ กสิณธารา, 2561)

กลไกสำคัญที่บ่งบอกถึงความพร้อมขององค์การในการดำเนินงานตามนโยบายชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ บุคลากร วัฒนธรรมองค์การ และที่สำคัญที่สุด คือ องค์ความรู้ ซึ่งในแต่ละองค์การ ก็จะมี ความแตกต่างกันไป สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น รวมเรียกว่าบรรยากาศขององค์การ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงาน ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้ผลของงานออกมาดี ส่งผลดีต่อการบรรลุซึ่งเป้าหมายสูงสุดขององค์การ (วิมล มาดิษฐ์, 2547) ดังนั้น การศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศขององค์การกับความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้จึงมีความสำคัญเมื่อมองในแง่ของความสอดคล้องเชื่อมโยง เพราะจะทำให้รู้ได้ว่าบรรยากาศที่ปรากฏ ในองค์การนั้นเอื้อต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด (เสาวรส บุนนาค, 2543, น.155) และมีปัจจัยใดบ้างที่จะเป็นตัวกำหนดให้องค์การสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ได้ จะเห็นได้จากผลการศึกษาในงานวิจัยที่พบว่า นอกจากองค์ความรู้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้แล้ว การร่วมมือร่วมใจและเห็นความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงของคนในองค์การ ตลอดจนบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา ยังเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งการ เรียนรู้ด้วยเช่นกัน (ประดับพิณ ภูธนะกุล, 2545, น.31) เพราะบรรยากาศขององค์การที่ดีจะช่วยส่งผลต่อการมี ทศนคติที่ดีและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อผลงานสำเร็จเป็นไป ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ก็จะมีผลย้อนกลับมาสร้างให้เกิดบรรยากาศขององค์การที่ดีเช่นกัน จึงแสดง ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแยกจากกันไม่ได้

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2563-2565 โดยอาศัยนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นผ่านประชาคมตำบล และอำเภอ เพื่อทราบความต้องการของประชาชนในจังหวัดสระบุรี มาพิจารณาประกอบการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ซึ่งพบว่า มีจุดอ่อน (weakness) คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ นำกระบวนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติได้เต็มตามศักยภาพ และครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะการ นำกระบวนการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งทำให้มีการดำเนินการเพื่อแก้ไขด้วยการส่งเสริมโครงการ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมพัฒนาครูสู่มืออาชีพแบบ PLC (สำนักงาน

ศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2562) จากกระบวนการดังกล่าวจึงทำให้เห็นได้ว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ได้ให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแก้ไขจุดอ่อนในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา

จากความสำคัญของบรรยากาศองค์การและปัญหาในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาบรรยากาศขององค์การสถานศึกษา ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงและสร้างสรรค์บรรยากาศขององค์การสถานศึกษา เพื่อนำมาสู่การส่งเสริมการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งในระดับโรงเรียน และระดับการศึกษาของชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

1.3 คำถามการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษานี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,352 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 291 คน จาก 21 โรงเรียน กระจายอยู่ใน 13 อำเภอของจังหวัดสระบุรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีคำนวณขนาดตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2551) โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนต่อประชากรทั้งหมด และเก็บข้อมูลจากครูในแต่ละโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในงานวิจัยของ Halpin and Croft (1963), Stern and Steinhoff (1963), Jame and Jone (1974), Steers (1983), Litwit and Stringer (1986), Litwin and Burmeister (1992), Likert (1999), Hoy and Miskel (2008) ดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา
- 3) ด้านความเป็นมืออาชีพของครู
- 4) ด้านการสนับสนุนวิชาการ
- 5) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ซึ่งได้มาจากคู่มือการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
- 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม
- 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

- 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร
- 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.6.1 บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ครูเกิดความเข้าใจต่อลักษณะของโรงเรียนในแง่ต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา 3) ความเป็นมืออาชีพของครู 4) การสนับสนุนวิชาการ และ 5) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

1.6.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับผู้อื่น โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

1.6.3 ครู (Teacher) หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ในปีการศึกษา 2562

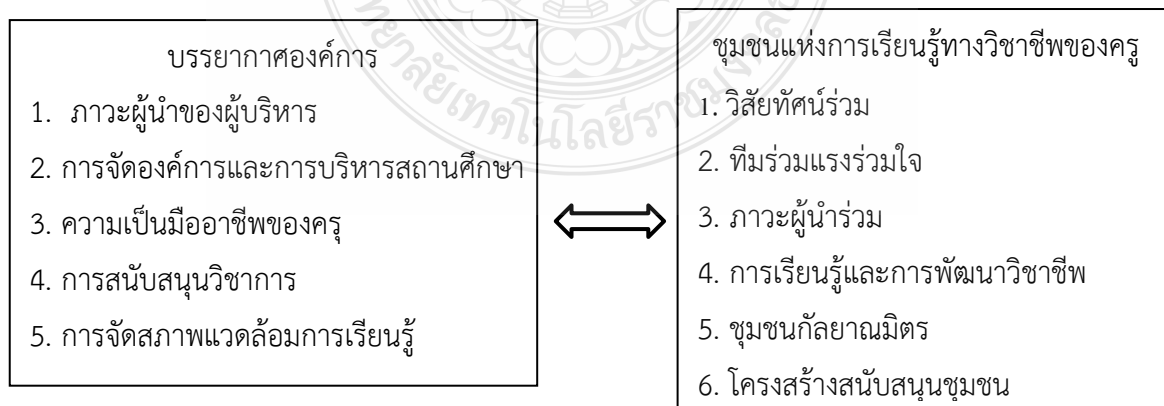
1.6.4 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี (Secondary Schools under The Saraburi Provincial Educational Office) หมายถึง โรงเรียนที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 21 โรงเรียน จาก 13 อำเภอ ดังนี้

- 1) โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม อำเภอเมืองสระบุรี
- 2) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี
- 3) โรงเรียนแก่งคอย อำเภอแก่งคอย
- 4) โรงเรียนบ้านท่ามะพร้าววิทยา อำเภอแก่งคอย
- 5) โรงเรียนสองคอนวิทยาคม อำเภอแก่งคอย
- 6) โรงเรียนเทพศิรินทร์ พุแค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ

- 7) โรงเรียนดอนพุดวิทยาคม อำเภอดอนพุด
- 8) โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกุล” อำเภอบ้านหมอ
- 9) โรงเรียนพระพุทธรบาท “พลาณุกุลวิทยา” อำเภอพระพุทธรบาท
- 10) โรงเรียนสุธีวิทยา อำเภอพระพุทธรบาท
- 11) โรงเรียนมวกเหล็กวิทยา อำเภอมวกเหล็ก
- 12) โรงเรียนชั้นน้อยเหนือวิทยาคม อำเภอมวกเหล็ก
- 13) โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม อำเภอวังม่วง
- 14) โรงเรียนประเทียบวิทยาทาน อำเภอวิหารแดง
- 15) โรงเรียนเสาไห้ “วิมลวิทยานุกูล” อำเภอเสาไห้
- 16) โรงเรียนโคกกระท้อนกิตติวุฒิมิวิทยาคม อำเภอเสาไห้
- 17) โรงเรียนหนองแค (สรกิจพิทยา) อำเภอหนองแค
- 18) โรงเรียนหินกองวิทยาคม อำเภอหนองแค
- 19) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สระบุรี อำเภอหนองแค
- 20) โรงเรียนหนองแขงวิทยา อำเภอหนองแขง
- 21) โรงเรียนหนองโดนวิทยา อำเภอหนองโดน

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จึงสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.8.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการด้านการศึกษ สามารถนำผลการศึกษาตลอดจนแนวทางของการศึกษาจากงานวิจัยนี้ไปทำการวิจัยเพื่อต่อยอดการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ หรือใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูต่อไป

1.8.2 ประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.8.2.1 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้จากงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการสร้างสรรค์บรรยากาศองค์การเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.8.2.2 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของตนในการดำเนินกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับดำเนินการวิจัย โดยสามารถ จำแนกออกเป็นหัวข้อสำคัญต่างๆ ได้ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและบรรยากาศองค์การ

2.1.1 ความหมายและองค์ประกอบขององค์การ

2.1.2 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

2.1.3 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

2.1.4 รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

2.1.5 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.3 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐาน

2.3.2 สภาพการบริหารงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและบรรยากาศองค์การ

2.1.1 ความหมายและองค์ประกอบขององค์การ

องค์การถือกำเนิดขึ้นจากการรวมกลุ่มกันของบุคคลเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมตั้งแต่สมัยบรรพกาล ในระยะแรกจะเป็นองค์การที่มีรูปแบบไม่เป็นทางการ ต่อมาจึงได้มีการพัฒนาให้มีระเบียบแบบแผนมากยิ่งขึ้น การกระทำสิ่งใดๆ ก็ตามหากดำเนินการร่วมกันหลายคนจะทำให้ทำงานได้เสร็จรวดเร็วและง่ายต่อการสัมฤทธิ์ผลมากกว่าการกระทำแต่เพียงผู้เดียว การเกิดขึ้นขององค์การจึงมีเหตุผลสำคัญหลักๆ 2 ประการ คือ การบรรลุซึ่งเหตุผลส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลเข้ามาทำงานในบริษัทก็เพราะต้องการนำเงินมาใช้เป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต การมาทำบุญที่วัดหรือมูลนิธิก็เพื่อให้เกิดความเป็นสิริมงคลและหาที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจให้แก่ตนเอง เป็นต้น กับอีกประการ คือ การบรรลุซึ่งเหตุผลทางสังคม เช่น การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จและได้ผลประโยชน์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การร่วมกันทอดกฐินสามัคคีเพื่อให้วัดได้รับยอดเงินบริจาคเพียงพอแก่การนำไปทำนุบำรุงศาสนสถาน เป็นต้น

นักวิชาการท่านอื่นๆ ได้ให้ความหมายของคำว่าองค์การไว้อีกมากมาย อาทิ

เจียมจิตต์ จูดาบุตร (2549) ให้ความหมายขององค์การว่า เป็นการรวมตัวของบุคคลในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยการใช้ความสามารถส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ภายใต้ขอบเขตการทำงานที่กำหนดไว้ มีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2551) ให้ความหมายขององค์การว่า เป็นหน่วยทางสังคมที่บุคคลรู้จักและมีการประสานงานกันโดยมีขอบเขตที่ชัดเจน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สมยศ นาวิการ (2543) กล่าวถึงความหมายขององค์การว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน มีการทำงานหรือทำกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันภายใต้โครงสร้างและกฎเกณฑ์ที่กำหนด

พิภพ วังเงิน (2547) นิยามความหมายขององค์การว่า เป็นหน่วยงานที่บุคคลมีการประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ และจัดการสิ่งต่างๆ อย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิเชียร วิทยอุดม (2559) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง การที่บุคคลหลายคนมารวมตัวกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีระเบียบแบบแผน

จากคำนิยามและการให้ความหมายขององค์การในข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์การหมายถึง การมารวมกลุ่มกันของบุคคลเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน ด้วยความสามารถส่วนบุคคลที่หลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารและมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ องค์การภาคเอกชน หรือองค์การทางสังคม ในทุกองค์การเหล่านั้นล้วนมีองค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ ตามทัศนะของ Robbins and Coutler (1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542) ประกอบไปด้วย

- 1) จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด Distinct Purpose ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การต้องการบรรลุผล
 - 2) โครงสร้างที่เหมาะสม Deliberate Structure คือ การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินการ ประสานงานหรือตัดสินใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การเป็นไปโดยราบรื่น
 - 3) บุคคล People เป็นผู้ซึ่งทำงานร่วมกันในองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุผลที่วางไว้
- การจัดองค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดของ จิรศักดิ์ จิยะนันท์ และคณะ (2542) ซึ่งมี 4 ประการ ได้แก่

จุดมุ่งหมายขององค์การ (Organizational Goal) หมายถึง เป้าประสงค์ในการมีอยู่ขององค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน ซึ่งจะแตกต่างกันตามประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจมีจุดมุ่งหมายเพื่อการแสวงหากำไร องค์การทางสังคมมีจุดมุ่งหมายเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นต้น

โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure) หมายถึง การออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ตลอดจนรูปแบบในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนดไว้

บุคคล (People) หมายถึง ผู้ที่มีมาอยู่ร่วมกันในองค์การเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ตามหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดไว้ ด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตนที่แตกต่างกันไปตามที่องค์การคาดหวัง ซึ่งแต่ละบุคคลต่างก็มีความสัมพันธ์ต่อกันเพื่อประสานให้งานเกิดผลสำเร็จ ในขณะเดียวกันตัวบุคคลเองก็มีความคาดหวังต่อองค์การว่า เมื่อตนได้ทุ่มเทกำลังความสามารถทำงานให้กับองค์การแล้วก็จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับผลงานที่ตนได้ปฏิบัติ

สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organizational Environment) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การสามารถควบคุมได้และไม่สามารถควบคุมได้ แบ่งได้ 3 ประการ ได้แก่

- 1) สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เกิดจากภายนอกและมีอิทธิพลต่อองค์การแบบไม่เฉพาะเจาะจง เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เป็นต้น
- 2) สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงานขององค์การ (Task Environment) เช่น นโยบายรัฐ ความต้องการของลูกค้า กลยุทธ์ของคู่แข่ง ความสามารถในการผลิตของเจ้าของปัจจัยการผลิต เป็นต้น

3) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร และส่งผลต่อการดำเนินงาน เช่น นโยบายบริษัท ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และสายการบังคับบัญชา เป็นต้น เห็นได้จากทั้งสองแนวคิดข้างต้นมีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกับองค์ประกอบของ องค์กร ตามทัศนะของ พิภพ วังเงิน (2547, น.7) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบขององค์กร ประกอบไปด้วย 4 P คือ 1) Purpose คือ จุดมุ่งหมาย 2) Process คือ กระบวนการ 3) People คือ คน และ 4) Place and Other resource คือ สถานที่และสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ส่วนประกอบหลักๆ ขององค์กร ได้แก่ จุดประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และบุคคลในองค์กร โดยจะต้องคำนึงถึงอิทธิพลจาก สภาพแวดล้อมขององค์กรควบคู่ไปด้วย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและส่งผลให้แต่ละ องค์กรมีความแตกต่างกัน ลักษณะเฉพาะขององค์กรที่แตกต่างกันนั้น เกิดมาจากอิทธิพลขององค์ประกอบ องค์กรที่ต่างกัน เช่น จุดมุ่งหมายขององค์กรต่างกันทำให้ลักษณะงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานในแต่ละ องค์กรต่างกัน โครงสร้างองค์กรต่างกันทำให้รูปแบบความสัมพันธ์ในองค์กรต่างกัน บุคคลในองค์กรมี ลักษณะที่ต่างกันทำให้เกิดสมรรถนะในการทำงานที่ต่างกัน สภาพแวดล้อมขององค์กรต่างกันทำให้เกิด แนวคิดและค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติแตกต่างกัน เป็นต้น และจากการที่แต่ละองค์การมีองค์ประกอบที่แตกต่าง กันนี้เอง ทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวขององค์กร เช่น วัฒนธรรม ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติในการ ทำงาน เหล่านี้ส่งผลให้บรรยากาศที่เกิดขึ้นในการทำงานมีความแตกต่างกันไปด้วยเรียกว่า บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะสามารถรับรู้ได้ว่าบรรยากาศต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเป็น บรรยากาศที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในเชิงบวก หรือเป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในเชิงลบ เป็นบรรยากาศ ที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จหรือเป็นบรรยากาศที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน จึงเป็นสิ่ง สำคัญที่องค์กรจะต้องคอยดูแลและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่ดี และเป็นตัวช่วยผลักดันให้ บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

2.1.2 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์กร มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายและสรุปคำจำกัดความ ดังต่อไปนี้

Foreland and Gilmer (1964 อ้างถึงใน เจียมจิต จุฑาบุตร, 2549. น.66) ได้ให้ความหมาย ของบรรยากาศองค์กรว่า เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์กร มีลักษณะสำคัญคือ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร เป็นลักษณะที่สืบทอดต่อกันมา และเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อบุคคล ในองค์กร

Sherrington (1994 อ้างถึงใน วิมล มาดิษฐ์, 2547) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพขององค์การที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Tagiuri and Litwin (1968 อ้างถึงใน เสาวรส บุณาค, 2543, น.67) กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นสภาพแวดล้อมในองค์การมีผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณมาลา (2540 อ้างถึงใน วิมล มาดิษฐ์, 2547) กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรวมของตัวแปรชนิดต่างๆ และส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์การ

ดารณี พันธุ์ศรี (2545, น.53) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความรู้สึกที่รับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในทางตรงและทางอ้อม แตกต่างกันไปตามแต่ละองค์การ และมีผลกระทบต่อความคิดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น

จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543, น.50) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การตามการรับรู้และคาดหวังของสมาชิกองค์การ มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน แตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ

จริญญา สุขสนิท (2550, น.17) สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรงและโดยอ้อม ตามพื้นฐานความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคลและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากคำนิยามที่กล่าวไปแล้วในข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การที่บุคคลในองค์การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในองค์การตามพื้นฐานความคิดและประสบการณ์เดิม ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวหมายถึง สิ่งที่ปรากฏเป็นรูปธรรม อาทิเช่น โครงสร้างองค์การ การจัดสายการบังคับบัญชา เป็นต้น และสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ความจงรักภักดีในองค์การ และความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยสภาพแวดล้อมขององค์การจะมีความเป็นเอกลักษณ์หรือมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ ซึ่งจะมีความสำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การนั่นเอง

2.1.3 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อบุคคลที่ทำงานในองค์การ เพราะบุคคลไม่ได้ทำงานแต่เพียงโดดเดี่ยว หากแต่ถูกแวดล้อมไปด้วยสิ่งต่างๆ ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็น เช่น กฎระเบียบ สายการบังคับบัญชาที่คอยควบคุมการทำงานตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมที่จะหล่อหลอมและเป็นสิ่งที่ถูกคาดหวังจากสมาชิกขององค์การทำให้บุคคลต้องมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมดังกล่าว

จึงจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้ ซึ่งพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของสมาชิกในองค์กรเอง ก็ทำให้เกิดบรรยากาศขององค์กรในลักษณะต่างๆ กัน ลักษณะของบรรยากาศขององค์กรแต่ละแบบล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543, น.51) ซึ่งหากพิจารณาเป็นรายด้านแล้วบรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรในแง่มุม ดังต่อไปนี้

1) บรรยากาศขององค์กรบางอย่างส่งผลให้ผลการปฏิบัติบางอย่างดีกว่าเมื่ออยู่ในอีกบรรยากาศ ซึ่งจากการศึกษาของ Newell (1978 อ้างถึงใน เสาวรส บุนนาค, 2543, น.68) พบว่า บรรยากาศขององค์กรแบบเปิดจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในตัวเองงานที่ได้รับมอบหมายมาก ในขณะที่บรรยากาศขององค์กรแบบปิดทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานน้อย

2) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรของหน่วยงาน โดย Dubrin (1973 อ้างถึงใน เสาวรส บุนนาค, 2543, น.68-69) ได้อธิบายว่า บรรยากาศขององค์กรที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กร เนื่องจากความเป็นผู้นำ ทักษะ และแนวทางในการบริหารของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร นอกจากนี้บรรยากาศขององค์กรในแบบที่มีการกระจายอำนาจ ช่วยทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ช่วยให้เกิดการสื่อสารและประสานการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์กร ดังการศึกษาของ Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน เสาวรส บุนนาค, 2543, น.70) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ได้ว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลแล้วก็จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543, น.50-51) ได้อธิบายว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสามารถใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ทัศนคติพฤติกรรมของคนในองค์กร ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับงาน อันจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรหรือการออกจากราชการ

วิมล มาดิษฐ์ (2547, น.40) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศที่ดีจะช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีใจและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่ดีเพื่อให้สมาชิกขององค์กรเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กรมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร หากองค์กรต้องการให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรและสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในองค์กร

2.1.4 รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่านเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ พบว่ามีการจัดรูปแบบของบรรยากาศองค์การอย่างแตกต่างกันไปตามลักษณะที่ปรากฏ และตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ดังนี้

Halpin and Croft (อ้างถึงใน เสาวรส บุณาค, 2543, น.71) ได้จัดทำแบบประเมินบรรยากาศองค์การ ทำให้ทราบว่าบรรยากาศองค์การเป็นผลมาจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่แสดงออกในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถจัดรูปแบบของบรรยากาศองค์การได้ทั้งหมด 6 แบบ ได้แก่

1) บรรยากาศแบบเปิด (The Opened Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารได้รับการเคารพ เป็นที่รักของผู้ร่วมงาน คอยช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงาน การบังคับใช้ระเบียบต่างๆ มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ไม่เน้นที่ตัวผลงานแต่จะเน้นผลที่ได้จากการปฏิบัติอันจะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนางาน ผู้ร่วมงานมีขวัญที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานและองค์การเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่มีบรรยากาศในการมุ่งผลสำเร็จของงาน ตามแนวคิดของ Litwin and Stringer (อ้างถึงใน อารงศักดิ์ เจริญสุข, 2526, น.15) ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานในหน่วยงานเอกชนแห่งหนึ่งของ Borden (1979) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การ บุคคลก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงเช่นกัน (อารงศักดิ์ เจริญสุข, 2526, น.15)

2) บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นครั้งคราว มีการส่งเสริมให้เกิดสวัสดิภาพที่ดีของผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานได้รับอิสระในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ แต่เมื่อมองโดยภาพรวมบรรยากาศแบบอิสระยังคงมีความเข้มงวดมากกว่าบรรยากาศแบบเปิด

3) บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงาน และคอยอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการควบคุมติดตามผลงาน ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานทำให้ขวัญกำลังใจดี และการที่ผู้ร่วมงานต้องทำงานร่วมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4) บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าการติดตามผลงาน มีความเมตตาเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน เป็นห่วงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน จนทำให้เกิดการละเลยการสนใจในผลงาน ส่งผลต่อความมี

ประสิทธิภาพของผลงานและทำให้ความพึงพอใจในผลงานที่ควรจะมีลดลง ทำให้ผู้ร่วมงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ส่งผลให้ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

5) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นการออกคำสั่งและติดตามงานใกล้ชิด ทำให้ผู้ร่วมงานขาดความเป็นอิสระ ส่งผลให้ขวัญกำลังใจน้อย ผลงานออกมาไม่ดี ผลผลิตตกต่ำ บุคคลขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานไม่ค่อยดี ผู้ร่วมงานขาดระเบียบวินัย เป็นการบริหารงานแบบให้อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง

6) บรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำและขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานขาดขวัญกำลังใจ ผู้ร่วมงานไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงานหรือการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บริหารทำให้งานไม่สำเร็จขาดความภาคภูมิใจในผลงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความสามัคคี เป็นลักษณะบรรยากาศองค์การที่ไม่ดีควรเร่งดำเนินการแก้ไข

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด เป็นบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานคอยช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานซึ่งกันและกัน ไม่เน้นผลงานมากจนไป แต่จะส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาพัฒนางาน ผู้บริหารองค์การควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแบบเปิดเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนบรรยากาศแบบปิด เป็นบรรยากาศองค์การที่จะก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากผู้บริหารพบว่าองค์การมีบรรยากาศแบบปิดควรรีบดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโดยด่วน

Litwin and Stringer (อ้างถึงใน ฉันทนา บุญชู, 2557, น.16-17) ได้มีการศึกษาและกำหนดรูปแบบบรรยากาศองค์การด้วยลักษณะที่ต่างออกไปเป็น 4 แบบ ได้แก่

1) บรรยากาศการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร มีการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้การทำงานขาดความยืดหยุ่นปราศจากการริเริ่มแนวความคิดใหม่ๆ ทำให้ผลสำเร็จของงานลดลงกระทบต่อขวัญกำลังใจและเกิดทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงาน

2) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Affiliative Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้ร่วมงานมีความใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจกัน แต่การทำงานมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ในระดับปานกลางทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

3) บรรยากาศแบบมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement Oriented Climate) เป็นบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความคิดริเริ่มเพื่อสร้างผลงานใหม่ๆ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในผลงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4) บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee-Centered Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ร่วมงานมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปในทางที่ดี

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบบรรยากาศองค์การแบบบรรยากาศ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปด้วยดี เนื่องจากบุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจผลงานที่ออกมาก็จะดีไปด้วย ส่วนบรรยากาศองค์การที่ควรระมัดระวังมิให้เกิดขึ้นหรือหากเกิดขึ้น ก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการปรับปรุง คือ บรรยากาศการใช้อำนาจ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติทางลบแก่องค์การ

การจัดรูปแบบของบรรยากาศองค์การอีกแนวคิดหนึ่ง คือ การจัดรูปแบบบรรยากาศ องค์การ ตามแนวคิดของ Brown and Moberg (อ้างถึงใน เสาวรส บุณนาค, 2543, น.80-81) ซึ่งมีการแบ่งรูปแบบของบรรยากาศองค์การเป็น 4 แบบ ได้แก่

1) บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Power-Oriented Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และอาศัยโครงสร้างดังกล่าวในการใช้อำนาจ เพื่อตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์การแบบเป็นทางการ บุคคลในองค์การมีการแข่งขันและเห็นความสำคัญของการตัดสินใจที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาอันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) บรรยากาศที่เน้นการทำงานตามบทบาท (Role-Oriented Power) เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบขององค์การสำคัญกับกฎระเบียบขององค์การเป็นสำคัญ การดำเนินการใดๆ จะเป็นไปตามข้อกำหนดที่วางไว้ด้วยความมีเหตุมีผล

3) บรรยากาศเน้นการทำงาน (Task-Oriented Climate) ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย องค์การเป็นสำคัญ ซึ่งอาจมีการผ่อนปรนกฎระเบียบต่างๆ ลงได้ หากช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้เร็วขึ้น

4) บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน (People-Oriented Climate) ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจแล้วก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานราบรื่นได้ด้วยดี

กล่าวโดยสรุปแล้ว บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจเป็นการพึงพาผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา มากเกินไปเพราะการตัดสินใจทั้งหมดขึ้นกับผู้บริหาร ดังนั้น ในบรรยากาศแบบนี้อาจก่อให้เกิดการแข่งขันสูง ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการต่อสู้แข่งขันกัน สำหรับบรรยากาศที่เน้นการทำงานตามบทบาทจะเน้นตัวระเบียบมากกว่าตัวงาน แต่บรรยากาศเน้นการทำงานจะมีลักษณะที่ตรงกันข้าม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้รับอิสระในการทำงานจะก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ไม่รู้สึกอึดอัด สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดี และส่งผลดีต่อทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การได้ สำหรับประเด็นสุดท้ายบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน

จะมองที่ความรู้สึกและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรเป็นหลัก ด้วยคิดว่าเมื่อคนเกิดความพึงพอใจและความสุขก็จะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีนั่นเอง

จะเห็นได้ว่า รูปแบบของบรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นของบุคคลในองค์กร และมีผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานต่อไปเป็นลำดับ ซึ่งหากผู้บริหารต้องการให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ งานมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ก็ควรออกแบบบรรยากาศองค์การให้มีรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นเน้นการร่วมมือร่วมใจปรึกษาหารือมากกว่าการเข้มงวดกดขี่หรือบังคับ เพราะจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะต้องทำงานภายใต้สภาวะที่กดดัน ทำให้งานขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดการพูดคุยหารือ อันจะนำมาซึ่งกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดผลงาน

2.1.5 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กร การวัดหรือการจะประเมินว่าองค์การหนึ่งๆ มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับใดจึงมีความสำคัญ เพราะจะเป็นตัวสะท้อนผลสัมฤทธิ์ขององค์การและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในองค์กรได้ และจากการที่พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เป็นผลที่เกิดมาจากการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศภายในองค์กรนั่นเอง

Halpin and Croft (อ้างถึงใน เจียมจิตต์ จุฑาบุตร, 2549, น.68-69) จึงได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ศึกษาบรรยากาศขององค์การ ที่เรียกว่า แบบประเมินบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate Description Questionnaire: OCDQ) โดยภายในแบบประเมินจะประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งได้มีการจัดแบ่งออกเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ

ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator's Behavior) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) มิติห่างเหิน (Aloofness) เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผู้บริหารที่มีต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่เป็นทางการ ไม่ให้ความสนใจในการสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2) มิติเน้นผลงาน (Production Emphasis) เป็นการแสดงให้เห็นถึงการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกได้รับการกระตุ้นให้ต้องทำงานหนักขึ้นและปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

3) มิติผลักดัน (Thrust) เป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคคลได้รับการแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนางานขององค์การ

4) มิติเอื้อเฟื้อ (Consideration) เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเมตตาเห็นอกเห็นใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ร่วมงาน และจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Subordinate's Behavior) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) เป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานขาดการพูดคุยประสานงานเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยแต่ละคนให้ความสำคัญและรับผิดชอบเฉพาะงานของตนเอง

2) มิติอุปสรรค (Hindrancel) เป็นการแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดของผู้ร่วมงาน ส่งผลให้การทำงานขาดความยืดหยุ่น เกิดความยุ่งยากและอุปสรรคต่อการทำงานของผู้อื่น

3) มิติขวัญ (Esprit) เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความสนุกสนาน ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน นอกเหนือจากความสัมพันธ์ที่เกิดจากการทำงาน

Litwin and Stringer (อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดคีวิช, 2552, น.65-66) ได้มีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การ เรียกว่า Revised of Improved Climate Questionnaire Form B โดยภายในประกอบไปด้วยมิติในด้านต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศองค์การ ประกอบไปด้วย

1) มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกฎและข้อบังคับในการดำเนินงานและการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility) เป็นการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่พึงมีในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอให้ผู้บริหารกวาดขันหรือตรวจสอบ

3) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการรับรู้มิตรภาพที่ดีภายในองค์การ ซึ่งเกิดในบรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นการรับรู้ถึงความช่วยเหลือของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานคนอื่นในกลุ่ม เน้นการสนับสนุนทั้งจากระดับบนและระดับล่าง

4) มิติการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทนการทำงานที่ปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การเพื่อจูงใจให้สนใจกระทำต่อไป และมีการลงโทษเมื่อมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือข้อกำหนดที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้มีการลดความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น

5) มิติความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) เป็นการรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานในองค์การเต็มใจที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปและให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยปละละเลยปัญหา ด้วยเกรงว่าจะเป็นเหตุให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน

6) มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) เป็นการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้กับมาตรฐานในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร กลุ่ม และบุคคล

7) มิติความเป็นเอกภาพขององค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) เป็นการรับรู้ถึงความอบอุ่นและเป็นมิตรของทีม รับรู้ได้ถึงการสนับสนุนและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของทีม

8) มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการยอมรับได้ซึ่งความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในงาน โดยมองว่าการยอมเผชิญกับความเสี่ยงเป็นทางเลือกที่ดีและเป็นความท้าทายในงาน

นอกจากนี้ Likert (1999 อ้างถึงใน ชัชวาล ทัดศิวัช, 2552, น.69-71) ได้มีการนำเสนอบรรยากาศขององค์กรโดยยึดการมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม และให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรที่จะสามารถทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสุข ประกอบไปด้วยลักษณะ 6 ประการ คือ

1) การติดต่อสื่อสาร เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ กระทำการโดยมีข้อมูลที่ใช้ประกอบเพียงพอและมีการเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน เป็นการให้ความสำคัญกับความต้องการและสวัสดิภาพของสมาชิกในองค์กร และมีการจัดหาสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจ

4) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร เป็นการแสดงถึงการมีและใช้อำนาจของบุคคลในองค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นในส่วนของผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน

5) เทคโนโลยีวิทยาการ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการนำเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือทรัพยากรต่างๆ มาช่วยสนับสนุนการทำงานในองค์กรให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการดำเนินการเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ด้วยการเสนอค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

Steers (1977 อ้างถึงใน ดารณี พันธุ์ศรี, 2545, น.60-61) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดบรรยากาศขององค์กรของ มีข้อค้นพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและการบรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์กรอีก 4 ด้าน ได้แก่

1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง กฎระเบียบ สายการบังคับบัญชา การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การให้อิสระในการทำงานเพื่อคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน

2) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ เช่น ในองค์การขนาดใหญ่จะมีระยะห่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้นก็จะเป็นแบบทางการทำให้ส่งผลในเชิงจิตวิทยาสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่อาจรู้สึกถึงความเล็กลงไม่สำคัญของตนเองที่มีต่อองค์การ

3) เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ องค์การที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ หากมีการส่งเสริมให้เห็นความสำคัญและรู้จักปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีก็จะทำให้เกิดความคล่องตัว การสื่อสารทำได้ง่ายและเปิดเผย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่หากการนำเทคโนโลยีมาใช้แล้วก่อให้เกิดความยุ่งยาก ต้องอาศัยการเรียนรู้ฝึกฝนและซับซ้อนก็จะทำให้ระดับความน่าเชื่อถือในการทำงานลดน้อยลง ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้

4) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น ภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการดำรงอยู่ขององค์การ มีผลต่อการไม่ไว้วางใจและความรู้สึกผูกพันทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

Litwin and Burmeister (1992 อ้างถึงใน เสาวรส บุนนาค, 2543, น.88-89) ได้มีการนำแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer ที่ได้มีการศึกษาไว้เมื่อปี ค.ศ.1968 มาพัฒนาเพื่อให้การวัดบรรยากาศองค์การครอบคลุมทุกตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้มากที่สุด โดยได้แบ่งมิติบรรยากาศองค์การออกเป็นทั้งหมด 12 ด้าน ประกอบไปด้วย

1) ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย (Clarify) เป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่การบรรลุความต้องการขององค์การ

2) ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ (Commitment) เป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคคลในองค์การอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่องค์การได้วางไว้ให้บุคคลเกิดความผูกพันและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์การ

3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการกำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในองค์การ จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ ตลอดจนมีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อให้เกิดผลดีขึ้น

4) โครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นการจัดระบบหรือโครงสร้างขององค์การเพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดต่อประสานงานที่คล่องตัวและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Conformity) เป็นการกำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติของสมาชิกในองค์การอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคคลได้มีการรับทราบและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง โดยควบคุมดูแลให้มีการบังคับใช้อย่างเท่าเทียมกัน

6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (Rewards) เป็นการสร้างแรงกระตุ้นจูงใจบุคคลในองค์การ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชยเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ มีการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

7) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) เป็นการมอบหมายภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งงาน

8) การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง (Trial and Error) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีการคิดริเริ่มและทดลองในสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ และถึงแม้ผลการดำเนินการที่เกิดมาจากการทดลองดังกล่าวจะไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะไม่มีการตำหนิผู้ปฏิบัติงานอันจะเป็นการกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่

9) ความจงรักภักดีในองค์การ (Loyalty) เป็นการดำเนินการเพื่อให้สมาชิกในองค์การได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าขององค์การ ตลอดจนตระหนักในคุณค่าของตนเองอันจะเกิดแก่องค์การ

10) การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (Working Supportive) เป็นการจัดหาซึ่งงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

11) ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (Warmth) เป็นการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงาน มอบความเป็นกันเอง สนับสนุน จริ่งใจ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา ตลอดจนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

12) การทำงานเป็นทีม (Team work) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลได้ทำงานร่วมกันเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้แก่กันและกัน ด้วยความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้งานของทีมและองค์การประสบความสำเร็จ

Steers (1983, pp.365-366) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1) โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์การ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถและระบบคุณธรรม มากกว่าที่จะพิจารณาถึงระบบอาวุโส หรือระบบอุปถัมภ์

3) การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญจะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

4) การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรที่จะทำงานที่ดี และช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

5) การเน้นฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยให้การฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์กร

6) ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง ระดับของแรงกดดันต่างๆ ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงแก่สมาชิกขององค์กร

7) การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์กรพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเอง โดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

8) สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกต่างๆ ไปของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าเป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การทำงาน

9) ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกำลังทำอะไร องค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้น และควรจะตอบสนองต่อปัญหาอย่างไร

James and Jones (1974 อ้างถึงใน นิสากร สนศิริ, 2554) ได้เสนอองค์ประกอบ ปัจเจกบุคคล (Individual Attributes) ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน (Leadership Facilitation and Support) ประกอบด้วย ลักษณะของผู้นำ ลักษณะการตัดสินใจ แหล่งวัสดุ เงินทุน และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร

2) ความร่วมมือในการทำงานมิตรภาพและความอบอุ่น (Work Group Cooperation, Friendliness, and Warmth) การสื่อสารภายในองค์กร การให้ความสำคัญต่อความรู้สึก เจตคติ และความพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ตลอดจนความร่วมมือและประสานงานระหว่างบุคคลในองค์กร

3) ความขัดแย้ง คลุมเคลือ (Conflict and Ambiguity) หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่างๆ การควบคุมองค์กร วิธีการในการควบคุม และการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร

4) ความเป็นมืออาชีพ เชี่ยวชาญและแรงกระตุ้นขององค์กร (Professional and Organization Spirit) เป้าหมาย การเรียนรู้ของสมาชิก การฝึกอบรม และระบบการให้รางวัล

5) ความท้าทายของงาน ความสำคัญและความหลากหลาย (Job Challenge, Importance and Variety) การดำเนินงานขององค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งภายในองค์กรและชุมชนโดยรอบ

6) ความไว้วางใจกันและกัน (Mutual Trust) ค่านิยมและพฤติกรรม ความซื่อสัตย์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลในองค์กร

Stern and Steinhoff (1965 cited in Owens, 2004, pp.205) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์กร เรียกว่า Organization Climate Index-OCI ซึ่งปรับปรุงจาก CCI ให้สามารถใช้ได้กับโรงเรียนและองค์กรประเภทอื่นๆ และทดลองใช้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.1965 เพื่อศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนรัฐบาลใน Syracuse, New York ผลของการศึกษาวิจัยกับโรงเรียนต่างๆ ทำให้ได้องค์ประกอบการวัดบรรยากาศขององค์กร (OCI Factor) 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บรรยากาศทางปัญญา (Intellectual Climate) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงบรรยากาศของความเป็นวิชาการในเชิงมนุษยวิทยา ศิลปะ และวิทยาศาสตร์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและกิจกรรมต่างๆ จะมีลักษณะที่เป็นวิชาการ

2) มาตรฐานความสำเร็จ (Achievement Standards) ได้แก่ ความกดดันด้านมาตรฐาน ความสำเร็จของบุคลากรและความสำเร็จของงาน การจูงใจบุคลากร การยอมรับในปริมาณงานที่สำเร็จและคุณภาพของงาน ความคาดหวังสูงในความสำเร็จ

3) การให้เกียรติ การสนับสนุน (Personal Dignity/Supportiveness) ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานจะเป็นแบบเปิดให้ความรู้สึกที่ตรงไปตรงมา และยุติธรรม

4) ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องต้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5) ระเบียบวินัย (Orderliness) ได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่มีระเบียบวินัย มีขั้นตอนการทำงานที่คาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติตาม ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์องค์กรและบุคลิกของคนในองค์กรที่เฉพาะเจาะจงขององค์กรนั้นๆ

6) การควบคุมแรงกระตุ้น (Impulse Control) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีข้อจำกัด และมีความเข้มงวดสูงมาก บุคลากรมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นส่วนตนหรือมีพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกได้น้อย

Hoy and Miskel (2008, pp.199-207) พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศที่มีสุขภาพขององค์กร เรียกว่า Organizational Health Inventory - OHI โดยใช้กรอบแนวคิด Parsonian Framework ว่า องค์กรที่มีสุขภาพเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Goal Achievement) สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่องค์กรดำรงอยู่ได้ (Adaptation) ควบคู่ไปกับการผสมผสานค่านิยมทางสังคมและปทัสถาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) มิติสถาบัน (Institutional Level) ได้แก่ Institutional Integrity เป็นความสามารถขององค์กรที่ดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยยังคงรักษาคุณภาพและสำนักแห่งความดีงามในการบริหารโรงเรียนไว้ได้

2) มิติการจัดการ (Managerial Level) ครอบคลุมการบริหารภายในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) Principal Influence ได้แก่ อิทธิพลของครูใหญ่ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู 2) Initiating Structure ได้แก่ โครงสร้างการใช้อำนาจหน้าที่ การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน 3) Collegial Leadership ได้แก่ การที่ครูใหญ่มีความเมตตาให้การสนับสนุน ยอมรับความคิดเห็นของครูและเต็มใจพร้อมที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และหาหนทางที่จะพัฒนาครูให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) มีการอุทิศตน (Commitment) และใช้การจูงใจ (Motivation) 4) Resource Support ได้แก่ การที่ครูใหญ่จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่นๆ ให้ครูใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ

3) มิติปฏิบัติการ (Technical Level) ครอบคลุมกระบวนการเรียนการสอนและครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) Morale ได้แก่ การที่ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดี 2) Teacher Affiliation ได้แก่ การที่ครูมีความไว้วางใจ (Trust) และมีความรู้สึกที่ดีต่อกันในกลุ่มเพื่อนครู ต่องานและต่อนักเรียน ครูอุทิศตนเพื่อนักเรียน (Commitment) มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ (Enthusiasm) ช่วยเหลือสมัครสมานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Cohesiveness) มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และกล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลง (Innovation and Risk for Change) ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และ 3) Academic Emphasis ได้แก่ บรรยากาศทางวิชาการที่เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีผลิตภาพ (Productive Teacher) และ นักเรียน โรงเรียนมีมาตรฐานสูงในด้านการเรียน มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จด้านวิชาการ ครูมีทักษะและความสามารถ (Skill and Professional) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของนักเรียน นักเรียนตั้งใจศึกษาเล่าเรียนและให้ความเคารพชื่นชมต่อผู้ที่เรียนดีได้คะแนนสูง

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยด้านมิติองค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรของนักวิชาการแต่ละท่านดังที่ได้อธิบายข้างต้น ได้แก่ Halpin and Croft (1963); Stern and Steinhoff (1965 cited in Owens 2004); Jame and Jone (1974 อ้างถึงใน นิสากร สนศิริ, 2554); Steers (1983); Litwit and Stringer (1986); Litwin and Burmeister (1992); Likert (1999) และ Hoy and Miskel

(2008) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ แล้วจึงถอดตัวแปรและปัจจัยย่อยต่างๆ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันของตัวแปรและปัจจัยด้านองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การได้ 45 ตัวแปร โดยแสดงไว้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎี

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	Halpin and Croft (1963)	Stern and Steinhoff	Jame and Jone (1974)	Steers (1983)	Litwit and Stringer (1986)	Litwin and Burmeister	Likert (1999)	Hoy and Miskel (2008)
1. ใช้หลักการบริหารของควมมีเหตุผล				✓	✓		✓	✓
2. ใช้หลักการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์	✓			✓				
3. การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล			✓		✓			
4. มโนทัศน์การบริหารตามโครงสร้างและเป็นพลวัต			✓	✓		✓		
5. การจูงใจและการตัดสินใจในกระบวนการบริหาร			✓	✓			✓	
6. การตัดสินใจได้เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์	✓		✓					
7. มีความไว้วางใจกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. มองธรรมชาติมนุษย์ตามสมมติฐานทฤษฎี X - Y และเน้นความสำคัญของคน		✓			✓		✓	✓
9. ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมองค์การ	✓	✓						✓
10. สั่งการและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	✓	✓						✓
11. เปิดโอกาสให้อิสระ และรับฟังความคิดเห็น	✓			✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎี (ต่อ)

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	Halpin and Croft (1963)	Stern and Steinhoff	Jame and Jone (1974)	Steers (1983)	Litwit and Stringer (1986)	Litwin and Burmeister	Likert (1999)	Hoy and Miskel (2008)
12. กำหนดโครงสร้าง หน้าที่ และความรับผิดชอบ		✓	✓	✓		✓		
13. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน		✓	✓	✓		✓		✓
14. การจัดงานประชาสัมพันธ์และการต้อนรับ	✓		✓		✓	✓	✓	
15. ปัจจัยสนับสนุนด้านสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก			✓		✓	✓	✓	
16. กระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17. วัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความสนิทสนมไว้วางใจ และเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18. กฎ ระเบียบ และกระบวนการควบคุมพฤติกรรม	✓			✓	✓		✓	
19. สภาพแวดล้อมด้านความเป็นอิสระและการให้การสนับสนุน	✓			✓	✓	✓	✓	✓
20. การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย หรือเสริมแรงให้ดำเนินต่อไป	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21. ปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอน			✓	✓				
22. การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ			✓		✓	✓	✓	
23. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน				✓		✓		

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎี (ต่อ)

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	Halpin and Croft (1963)	Stern and Steinhoff	Jame and Jone (1974)	Steers (1983)	Litwit and Stringer (1986)	Litwin and Burmeister	Likert (1999)	Hoy and Miskel (2008)
24. ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่อย่าง เต็มใจ และปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพอย่าง เอาใจใส่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25. ดำเนินภารกิจตามเป้าหมายและ มาตรฐานการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26. มิตรภาพที่ดีในการทำงานเป็นทีม	✓		✓		✓	✓	✓	
27. บุคลิกภาพ หรือสภาพแวดล้อมเฉพาะ ของตัวเอง				✓				
28. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง	✓			✓		✓		
29. การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	✓	✓		✓				✓
30. ปัจจัยเชิงบวกด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน		✓				✓		
31. เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์การ		✓	✓	✓		✓		
32. ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการ จัดการศึกษา			✓			✓		
33. ปัจจัยด้านชุมชนและแหล่งเรียนรู้ ภายนอกโรงเรียน				✓			✓	
34. ปัจจัยด้านวิชาการและหลักสูตรการศึกษา						✓		✓
35. การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ สนับสนุนการเรียนรู้			✓	✓			✓	

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎี (ต่อ)

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	Halpin and Croft (1963)	Stern and Steinhoff	Jame and Jone (1974)	Steers (1983)	Litwit and Stringer (1986)	Litwin and Burmeister	Likert (1999)	Hoy and Miskel (2008)
36. การจัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน			✓	✓				
37. แนวทางการวัดและประเมินการเรียนรู้ที่หลากหลาย		✓			✓			
38. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมจัดการเรียนการสอนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง		✓	✓	✓	✓			
39. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของทุกฝ่าย	✓	✓						✓
40. สิ่งแวดล้อมด้านความรักและสามัคคี	✓	✓			✓		✓	✓
41. สิ่งแวดล้อมทางด้านระบบสังคม						✓		
42. การยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม	✓	✓		✓				✓
43. สิ่งแวดล้อมเชิงบวกด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน	✓		✓		✓	✓	✓	
44. การส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียน	✓	✓		✓				✓
45. สภาพแวดล้อมด้านสังคมและความสัมพันธ์ในห้องพักครู							✓	

จากตารางที่ 2.1 พบว่า มีตัวแปรองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ 3 ตัวแปร ที่อ้างอิงโดยนักวิชาการเพียง 1 ท่าน ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออก คงไว้ 42 ตัวแปร จากนั้นนำมาจัดกลุ่มตัวแปรบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับวัดระดับบรรยากาศองค์การ โดยใช้แนวทางการจัดกลุ่มของ วิลเล กวางคีรี (2557) จัดกลุ่มตัวแปรองค์ประกอบบรรยากาศองค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ปัจจัยด้านใช้หลักการบริหารของควมมีเหตุผล ใช้หลักการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล มโนทัศน์การบริหารตามโครงสร้างและเป็นพลวัต การจูงใจและการตัดสินใจในกระบวนการบริหาร การตัดสินใจได้เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์ มีความไว้วางใจกัน มองธรรมชาติมนุษย์ตามสมมติฐานทฤษฎี X - Y และเน้นความสำคัญของคน ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมองค์การ สิ่งการและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้อิสระ และรับฟังความคิดเห็น จัดอยู่ในองค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้าน “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร”

ปัจจัยด้านกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ และความรับผิดชอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน การจัดงานประชาสัมพันธ์และการต้อนรับ ปัจจัยสนับสนุนด้านสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครู กระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว วัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความสนิทสนมไว้วางใจ และเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน กฎ ระเบียบ และกระบวนการควบคุมพฤติกรรม สภาพแวดล้อมด้านความเป็นอิสระและการให้การสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจ ยกย่อง ชมเชย หรือเสริมแรงให้ดำเนินต่อไป ปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารจัดการทรัพยากร และงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในองค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้าน “การจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา”

ปัจจัยด้านปฏิบัติการกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มใจ และปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพอย่างเอาใจใส่ ดำเนินการกิจกรรมตามเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิตรภาพที่ดีในการทำงานเป็นทีม การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปัจจัยเชิงบวกด้านปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จัดอยู่ในองค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้าน “ความเป็นมืออาชีพของครู”

ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ภายนอก โรงเรียน วิชาการและหลักสูตรการศึกษา การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การจัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน แนวทางการวัดและประเมินการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดอยู่ในองค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้าน “การสนับสนุนวิชาการ”

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมจัดการเรียนการสอนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของทุกฝ่าย สิ่งแวดล้อมด้านความรักและสามัคคี สิ่งแวดล้อมทางด้านระบบสังคม การยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมเชิงบวกด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน การส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียน สภาพแวดล้อมด้านสังคมและความสัมพันธ์ในห้องพักครู จัดอยู่ในองค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้าน “การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้”

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความเป็นมาและจุดเริ่มต้นของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเริ่มต้นจากความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนางานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของความสำเร็จอยู่แล้ว แต่ยังคงขาดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับผู้ปฏิบัติงาน จึงมีนักวิชาการ และนักปฏิบัติริเริ่มการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ขึ้นมาก่อน โดยหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาจากฐานความเชื่อที่ว่าศักยภาพอันมหาศาลภายในมนุษย์แต่ละคนยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้กับองค์กรเท่าที่ควร ดังนั้น ถ้าสมาชิกทั้งหมดขององค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนเองมี เพื่อปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์ (Visions) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ของตัวบุคคลและขององค์กรแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและใช้ศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด

Peter Senge ศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาบริหารจัดการและการศึกษา แห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ในสหรัฐ ได้ร่วมกับคณะทำการวิจัยเพื่อหาแนวทางฟื้นฟูบริษัทที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจในสหรัฐอเมริกา จนกระทั่งพบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ คือ การประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizations) ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนและครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น

แนวคิดเบื้องต้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของ Senge (1990) ได้แสดงให้เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ หน่วยงานซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับที่ร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่ปรารถนา โดยการสร้างสรรค์ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือ การทำให้คนในองค์กรรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดี จนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ได้นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานและจากการมีโอกาสทางานร่วมกันจะทำให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมไปกับการพัฒนาวิธีการทำงานของตนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ได้ถูกนำมาใช้ในการประเมินโรงเรียนต่างๆ ในสหรัฐเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้กลายเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning Schools) โดยข้อเท็จจริงที่ได้กลับพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังห่างไกลต่อความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากนักการศึกษา

จำนวนมากได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ครูส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณยังอยู่ในภาวะถูกกดดันให้ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่างๆ มากมาย ทั้งที่หลายอย่างนั้นตนก็ไม่เห็นด้วย และไม่มี ความเชื่อเช่นนั้น นอกจากนี้ยังพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันจึงขาดความรู้สึกถึงความจำเป็นต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพราะโครงสร้างการจัดห้องเรียนที่มีสภาพเบ็ดเสร็จทุกอย่างในตัวเอง (Self-Contained Classroom) ตลอดจนการต้องมีชั่วโมงสอนมากเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีโอกาสที่จะพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อปัญหาที่ตนพบเห็นในชั้นเรียนกับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ขาดการได้มุมมองทางวิชาการที่แตกต่างจากผู้อื่น และยังส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการสร้างและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Shared Vision) ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ขาดหายไปด้วย จากข้อค้นพบดังกล่าว Senge และคณะ จึงได้เสนอแนะว่าการพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ นั้น จำเป็นต้องมีการปรับบริบทภายในโรงเรียนในประเด็น ต่อไปนี้

1) การเรียนการสอนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered) มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (Teacher-Centered)

2) การดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลาย (Diversity) แทนการทำแบบเดียวกัน (Homogeneity) เช่น การจัดทำหลักสูตร และการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนที่ควรยึดหลักการทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences) เป็นต้น

3) สร้างความเข้าใจและยอมรับว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา

4) ช่วยให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน

5) บูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียนเข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่าง เช่น เชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัว หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ เป็นต้น

2.2.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Bryk, Camburn and Louis (1999) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้นเป็นประจำและเป็นวิถีปฏิบัติหรือความประพฤติดของครูที่มีบรรทัดฐานร่วมกันในการมุ่งเน้นไปสู่การสอน และการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน

Bulkley and Hicks (2005) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างครูกับครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ

Mitchell and Sackney (2000) ที่มองว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมมือรวมพลังกัน เพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมีลักษณะของการประกอบกิจการร่วมกัน (Collective Enterprise) และการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนของการค้นหาและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ที่ให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของคนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ตลอดจนการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่างๆ (Hord, 2004 and Stoll et al., 2006)

2.2.3 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การนำเอาหลักคิดและแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่ง และมีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญทางการศึกษาของโรงเรียน

2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยบูรณาการการบริหารจัดการ เทคนิคการสอน และกลยุทธ์ที่หลากหลายให้สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามความคาดหวังระดับสูง และข้อผูกพันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้เรียน

3) การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ได้รับประโยชน์ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ/ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด ตลอดจนการเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียน

4) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในประเด็นความเป็นองค์การ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม เสรีภาพ และการชี้นำตนเองของโรงเรียน เพื่อสะท้อนการบริหาร

จัดการและการจัดการเรียนการสอนบนพื้นฐานของความก้าวหน้าในการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน

5) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีการเปิดกว้างอย่างสาธารณะเพื่อรับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานเพื่อเรียนรู้ ทบทวน และสร้างสรรค์การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม และการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

Stoll et al. (2006) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกันโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันมีขอบข่ายที่สำคัญ 3 ประการ คือ การแบ่งปัน (Shared) การรวมกลุ่ม (Collective) และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical Decision Making) ทั้งนี้การปฏิบัติงานเพียงลำพังของครูนั้นจะลดประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility) หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งการรับผิดชอบร่วมกันช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องและความยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องลดความรู้สึกโดดเดี่ยว และความรู้สึกแตกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน

3) การแสวงหามุมมองสะท้อนทางวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการมุ่งมั่นพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการสนทนาเกี่ยวกับประเด็นทางการศึกษาหรือการค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ การฝึกฝนการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย การสังเกต การวิเคราะห์เหตุการณ์ การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน การนำแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาปรับเปลี่ยนและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียน โดยครูทุกคนจะต้องให้การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ สิ่งที่เชื่อมโยงกิจกรรมและความสำเร็จของการร่วมมือรวมพลัง คือ การมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน

5) การสนับสนุนการเรียนรู้แบบกลุ่มเสมือนการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล (Group as well as Individual, Learning is Promoted) หมายถึง ครูทุกคนเปรียบเสมือนผู้เรียนที่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การสนทนาเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ การไตร่ตรองข้อมูลข่าวสารอย่างรอบคอบ การตีความและการสร้างสรรค์ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน

Cannata (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบชุมชนทางวิชาชีพของครู (Component of Teacher Professional Community) ประกอบด้วย 4 ประการ โดยแต่ละองค์ประกอบ มีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) การมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน (Shared Beliefs and Values) หมายถึง กระบวนการทางสังคมของโรงเรียนที่เป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยบรรทัดฐานนั้นเกิดจากการที่ครูมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน โดยมีความเชื่อพื้นฐานและค่านิยมร่วมกัน ในด้านเป้าหมายทางการศึกษาและเป้าประสงค์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Responsibility for Student Learning) หมายถึง การปฏิบัติงานของครูมุ่งเน้นผลลัพธ์ตรงตามเป้าประสงค์ทางการศึกษา และสามารถเสริมสร้าง การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจะต้องคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการ และศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการสอน และมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งระบบโรงเรียน

3) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของครูเพื่อ บรรลุพันธกิจรวมขององค์การ โดยกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจะต้องตอบสนองเป้าประสงค์ หลักขององค์การ

4) โครงสร้างเชิงอำนาจการและโครงสร้างที่แตกต่างไปจากเดิม (Facilitating and Inhabit Structure) หมายถึง คุณลักษณะของโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ เช่น โครงสร้างของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

Kenoyer (2012) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ (Characteristics of Professional Learning Community) ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารและครู มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจร่วมกัน

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง ผู้บริหาร และครูมุ่งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง ครูปฏิบัติงาน วางแผน และแก้ปัญหาาร่วมกัน และสามารถ ประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้สร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ

4) เงื่อนไขสนับสนุนเชิงความสัมพันธ์และเชิงโครงสร้าง (Supportive Conditions Through Relationship and Structures) หมายถึง ผู้บริหารจัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5) การฝึกฝนตนเองร่วมกัน (Shared Personal Practice) หมายถึง ครูให้การช่วยเหลือครูท่านอื่นด้วยการสังเกตการจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้ และการสนทนาแลกเปลี่ยน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำเสนอเป็นองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ได้จากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยระบุไว้ในคู่มือประกอบการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบ “มองเห็นภาพเดียวกัน”

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4) พันธกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ การกิจ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็น โจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน และวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบน พื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นการขับเคลื่อนด้วยการ ทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเรื่องนี้ ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน คือ การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือ พันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำ ในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลัง อำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือ ทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำไป ให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะ สามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงาน ร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนให้เกิดการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึง แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู

เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครุมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีหัวใจสำคัญ คือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกลดท้อ หรือปลดการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วมกัน อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความ สามารถและสร้างพื้นที่ปลดการใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะ คือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดให้มีปัจจัยสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานใน

สถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น จึงใช้ข้อบังคับประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครู เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาโรงเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ และเป็นผู้ร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู”

4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5) ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผยจริงใจที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสราภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างและเงื่อนไขของโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่และกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับ เพื่อความมีอิสระและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน นโยบายการพัฒนาครู วัฒนธรรมขององค์กร ระบบสื่อสารภายในโรงเรียน แหล่งทรัพยากรทางการบริหาร

2.3 บริบททั่วไปของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2559 โดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในภูมิภาค ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 1 เล่ม 133 ตอนพิเศษ 68 ง ลงวันที่ 21 มีนาคม 2559 และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในภูมิภาค ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 6 เล่ม 133 ตอนพิเศษ 68 ง ลงวันที่ 21 มีนาคม 2559 และตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 ข้อ 4 ในแต่ละจังหวัด ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมาย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2562)

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี มีที่ตั้งชั่วคราวอยู่เลขที่ 437/3 ถนนมิตรภาพ ตำบลปากเพรียว อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี รหัสไปรษณีย์ 18000 (อาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เดิม) โทรศัพท์ติดต่อ 036-351828 โทรสาร 036-351829

วิสัยทัศน์

“ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในระดับสากลสู่เป้าหมายชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

- 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับบริบทของจังหวัด
- 2) ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา
- 3) สร้างสำนึกการรักษาสິงแวดล้อม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์
- 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- 2) พัฒนาและส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร การบริการ และการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการกระจายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.3.2 ข้อมูลโรงเรียนในสังกัด

จำนวนสถานศึกษา 515 แห่ง

- 1) สถานศึกษาของรัฐบาล 286 แห่ง
 - 2) สถานศึกษาของเอกชน 30 แห่ง
 - สามัญศึกษา 26 แห่ง
 - นานาชาติ 4 แห่ง
 - 3) สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 177 แห่ง
 - 4) โรงเรียนอาชีวศึกษา 9 แห่ง
 - ภาครัฐ 7 แห่ง
 - ภาคเอกชน 2 แห่ง
 - 5) สถานศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) 13 แห่ง
- จำนวนนักเรียน/นักศึกษา 130,731 คน
- 1) สถานศึกษาของรัฐบาล 70,458 คน
 - 2) สถานศึกษาของเอกชน 17,634 คน
 - 3) สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 19,057 คน
 - 4) โรงเรียนอาชีวศึกษา 15,245 คน
 - 5) สถานศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) 8,337 คน

จำนวนบุคลากรผู้สอน 6,169 คน

1) สถานศึกษาของรัฐบาล 3,936 คน

2) สถานศึกษาของเอกชน 1,129 คน

3) โรงเรียนอาชีวศึกษา 962 คน

4) สถานศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) 142 คน

2.3.3 สภาพการบริหารงานทั่วไป

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 (มีหน่วยงานในสังกัด 5 หน่วยงาน คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ 11 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมาย ดังนี้

1) รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

3) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

4) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษศึกษา

6) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศและแนวทางการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบการบริหารและการจัดการศึกษา

8) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหารการเงินและบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

9) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

10) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

11) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและประสานงานต่างๆ ในจังหวัด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

จุลี ศรีชะโคตร และ วัลลภา อารีรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 2) ศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น และ 4) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเสี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับมาก คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ

ณัฐภา นครสูงเนิน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและบริหารบุคลากรในสถานศึกษา ให้ปฏิบัติหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ ภาวะผู้นำทางวิชาการจะแสดงบทบาทอย่างชัดเจนในด้านพฤติกรรมและคุณลักษณะของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยเป็น รูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิด ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน องค์ประกอบของ PLC มี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน ด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วย 1) กัลยาณมิตรตามวิถีไทย 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม 4) ระบบเปิดแบบผนึก กำลังมุ่งสู่ผู้เรียน 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู และ 6) พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริง

ตริษา สังคหะ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์การได้โดยผู้บริหารและบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ในด้านส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อถ่ายทอดกระบวนการในการทำงาน

วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อระดับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียน มัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้าน วัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ ปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน 2) มีทีมร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 3) การ เสาะแสวงหาสิ่งใหม่ๆ 4) การลงมือปฏิบัติและทดลอง 5) ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6) มุ่งที่ผลลัพธ์

พิชิต ขำดี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน 5) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Lowry, Charles, et al (2007) ได้ทำการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การของห้องสมุดมหาวิทยาลัยแมรี่แลนด์ สหรัฐอเมริกา โดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า ClimateQUAL หรือ OCDA (Organizational Climate and Diversity Assessment) ประกอบด้วยข้อรายการ จำนวน 347 ข้อ และใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสำรวจนโยบายกระบวนการและแนวปฏิบัติที่ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการในบริบทห้องสมุดจากการรับรู้ของบุคลากรในห้องสมุด ผลของการสำรวจช่วยให้เกิดการพัฒนาสภาพขององค์การ ซึ่งงานวิจัยนี้ให้ความหมายขององค์การที่มีสุขภาวะว่าเป็นองค์การที่นโยบาย กระบวนการและแนวปฏิบัติ เอื้อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายซึ่งคือ การให้บริการ และมีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ทำให้รู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมและมีอำนาจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพของการให้บริการแบบบรรยากาศที่วัด ได้แก่ บรรยากาศของความเสมอภาค บรรยากาศของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บรรยากาศนวัตกรรมบรรยากาศของความยุติธรรม บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม บรรยากาศสำหรับภาวะผู้นำบรรยากาศพฤติกรรมความเป็นพลเมือง บรรยากาศการให้บริการ โดยประมาณการระยะเวลาที่ใช้ในการทำแบบวัดว่าน้อยกว่า 60 นาที กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัยนี้ สืบเคราะห์จากรูปแบบบรรยากาศการให้บริการ (Service Climate Model) ซึ่งอธิบายว่านโยบาย กระบวนการและแนวปฏิบัติที่ผู้นำองค์การเลือกใช้ จะเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่บุคลากรรับรู้ได้และจะแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการรับรู้ต่างๆ

Zullig, Keith, et al (2010, pp.139-152) ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศโรงเรียน โดยสังเคราะห์จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือ งานวิจัยนี้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งที่เป็นรูปธรรม (Objectively) และนามธรรม (Subjectively) สอดคล้องกับแนวคิดของ Tagiuri (1968) กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ประกอบด้วย นักเรียนจำนวน 2,049 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 7 โรงเรียน โดยใช้

วิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือวัดบรรยากาศโรงเรียนที่ได้จากงานวิจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบบรรยากาศ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ กฎ ระเบียบวินัย (Order and Discipline) การสนับสนุนทางวิชาการ (Academic Support) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (Student-Teacher Relationships) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (School Physical Environment) ความผูกพันกับโรงเรียน (School Connectedness) สภาพแวดล้อมทางสังคม (School Social Environment) การได้รับข้อยกเว้นหรือการปฏิบัติเป็นพิเศษ (Perceived Exclusion or Privilege) ความพึงพอใจด้านวิชาการ (Academic Satisfaction) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.42-0.87 สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบรัค มีค่าระหว่าง 0.65 -0.91 เครื่องมือประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 153 ข้อ เป็นมาตรวัด 5 ระดับ จากระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึง ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวไปแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การในความหมายโดยรวม ก็คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่หล่อหลอมให้บุคคลเกิดแนวคิดและพฤติกรรมต่างๆ และสามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามได้ นอกจากนี้ การที่บุคคลหรือทีมงานได้ใช้ความคิดพิจารณาถึงความเป็นเหตุเป็นผลของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและเมื่อบุคลากรในองค์การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันและกระบวนการถ่ายทอดความรู้ การแบ่งปันความรู้ ตลอดจนมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและมีระบบ ก็จะส่งผลให้องค์การพัฒนาผู้เรียนประสบผลสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนำพาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่ความสำเร็จและยั่งยืนได้ในที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี มีวิธีการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้วิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรของการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำนวน 1,352 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 291 คน จาก 21 โรงเรียน กระจายอยู่ใน 13 อำเภอ ของจังหวัดสระบุรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีคำนวณขนาดตัวอย่าง ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2551) โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนต่อประชากรทั้งหมด และเก็บข้อมูลจากครูในแต่ละโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การแบ่งสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ ที่	โรงเรียน	จำนวนครู	สัดส่วนของจำนวนครู	
			ต่อประชากร (ร้อยละ)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	สระบุรีวิทยาคม	162	11.98	35
2.	สวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี	80	5.92	17
3.	แก่งคอย	128	9.47	28
4.	บ้านท่ามะพร้าววิทยา	20	1.48	4
5.	สองคอนวิทยาคม	13	0.96	3
6.	เทพศิรินทร์ พุแค	94	6.95	20
7.	ดอนพุดวิทยาคม	19	1.41	4
8.	บ้านหมอ “พัฒนานุกูล”	83	6.14	18
9.	พระพุทธบาท “พลาณุกูลวิทยา”	21	1.55	5
10.	สุวิทย์วิทยา	84	6.21	18
11.	มวกเหล็กวิทยา	91	6.73	20
12.	ซับน้อยเหนือวิทยาคม	37	2.74	8
13.	วังม่วงวิทยาคม	34	2.51	7
14.	ประเทียวิทยาทาน	87	6.43	19
15.	เสาไห้ “วิมลวิทยานุกูล”	127	9.39	27
16.	โคกกระท้อนกิตติวุฒิวัยาคม	24	1.78	5
17.	หนองแค (สรกิจพิทยา)	105	7.77	23
18.	หินกองวิทยาคม	29	2.15	6
19.	เตรียมอุดมศึกษา สระบุรี	27	2.00	6
20.	หนองแซงวิทยา	43	3.18	9
21.	หนองโดนวิทยา	44	3.25	9
	รวม	1,352	100	291

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ 1) เพศ 2) ช่วงอายุ 3) ระดับการศึกษา และ 4) ประสบการณ์ในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp.90-95) ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp.90-95) ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2) นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับระดับบรรยากาศองค์การสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในงานวิจัยของ Halpin and Croft (1963); Stern and Steinhoff (1963); Jame and Jone (1974); Steers (1983); Litwit and Stringer (1986); Litwin and Burmeister (1992); Likert (1999) and Hoy and Miskel (2008) ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) การจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา (3) ความเป็นมืออาชีพของครู (4) การสนับสนุนวิชาการ และ (5) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้มาจากคู่มือการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (3) ภาวะผู้นำร่วม (4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ (6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือ และนำไปปรับปรุงตามคำแนะนำ

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความถูกต้องตามเนื้อหาและการใช้ภาษาที่เหมาะสม

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้ตอบแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) เพื่อ

- ตรวจสอบภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านแล้วเข้าใจหรือไม่ และมีปัญหาประการใดในการตอบแบบสอบถาม และ

- ตรวจสอบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจข้อความตรงกับเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาหรือไม่ และหลังจากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ผลลัพธ์ของค่าอัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่แสดงได้ถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ดำเนินการเก็บข้อมูลได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การวิเคราะห์ระดับของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, น.166) ในการแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3.4.3 การวิเคราะห์ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, น.166) ในการแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3.4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์ของ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ (2549) ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

กลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 21 โรงเรียน จำนวน 291 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาร้อยละ 100 จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

4.4 การวิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X	แทน	บรรยากาศองค์การในภาพรวม
X ₁	แทน	บรรยากาศองค์การด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X ₂	แทน	บรรยากาศองค์การด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา
X ₃	แทน	บรรยากาศองค์การด้านความเป็นมืออาชีพของครู
X ₄	แทน	บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนวิชาการ
X ₅	แทน	บรรยากาศองค์การด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

- Y แทน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำนวน 21 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยครู จำนวน 291 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 291)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	127	42.76
หญิง	164	57.24
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	78	26.80
30 - 39 ปี	84	28.87
40 - 49 ปี	71	24.40
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	58	19.93
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.37
ปริญญาตรี	198	68.04
ปริญญาโท	87	29.90
ปริญญาเอก	2	0.69
ประสบการณ์การทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	74	25.43
5 - 10 ปี	98	33.68
มากกว่า 10 ปี	119	40.89

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 57.24 อยู่ในช่วงอายุ 30 –39 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 68.04 และมีประสบการณ์การทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน มากกว่า 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 40.89

4.3 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วจึงสรุปเป็นภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา 3) ด้านความเป็นมืออาชีพของครู 4) ด้านการสนับสนุนวิชาการ และ 5) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยผลการวิเคราะห์ภาพรวม ปรากฏตามตารางที่ 4.2 ส่วนผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 4.3 – 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวม

บรรยากาศองค์การ	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.20	0.31	ระดับมาก	3
ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา	4.35	0.27	ระดับมาก	1
ด้านความเป็นมืออาชีพของครู	4.24	0.40	ระดับมาก	2
ด้านการสนับสนุนวิชาการ	4.19	0.41	ระดับมาก	4
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.02	0.37	ระดับมาก	5
รวม	4.20	0.32	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.27) รองลงมา คือ ด้านความเป็นมืออาชีพของครู ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.37)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

บรรยากาศองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานครั้งต่อไป	4.18	0.31	ระดับมาก	8
2. ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.27	ระดับมาก	2
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงาน ของบุคคล	4.22	0.40	ระดับมาก	4
4. ผู้บริหารใช้วิธีบริหารตามโครงสร้าง ในขณะที่ เดียวกันก็มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	4.19	0.41	ระดับมาก	7
5. ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจในการทำงาน ตลอดจน สนับสนุนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพ ของครู	4.13	0.43	ระดับมาก	11
6. ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์	4.14	0.25	ระดับมาก	10
7. ผู้บริหารและครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	4.17	0.34	ระดับมาก	9
8. ผู้บริหารมองธรรมชาติของครูในเชิงบวกและ ยอมรับความรู้ความสามารถของครู	4.20	0.22	ระดับมาก	6
9. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและดูแล สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่ สวยงาม และ เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.27	0.21	ระดับมาก	1
10. ผู้บริหารมุ่งบรรลุผลการปฏิบัติงานและกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	4.23	0.37	ระดับมาก	3
11. ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	4.21	0.23	ระดับมาก	5
รวม	4.20	0.31	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและดูแลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่ และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.21) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.27) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของครู ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.43)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา

บรรยากาศองค์การ	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา				
1. โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ และ ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน	4.42	0.31	ระดับมาก	1
2. โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ นโยบายที่ชัดเจน	4.35	0.27	ระดับมาก	6
3. โรงเรียนดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ที่มี ประสิทธิภาพ	4.28	0.40	ระดับมาก	13
4. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการ บริการ และ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม	4.33	0.41	ระดับมาก	9
5. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องและรวดเร็ว และมีการประสานความสัมพันธ์ในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	4.36	0.21	ระดับมาก	5
6. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบร่วมมือและไว้ใจ ซึ่งกันและกัน	4.35	0.27	ระดับมาก	6
7. โรงเรียนมีกฎ ระเบียบที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.38	0.62	ระดับมาก	3
8. โรงเรียนให้ความสำคัญสรรหาในการวางแผนการทำงาน และส่งเสริมการค้นหา และกำหนดวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	4.37	0.29	ระดับมาก	4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ
ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
9. โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชมซึ่งกันและกัน ใส่ใจความต้องการและ ความรู้สึกของบุคลากร	4.40	0.42	ระดับมาก	2
10. โรงเรียนสนับสนุนการดำเนินงานด้านการเรียน การสอน	4.30	0.45	ระดับมาก	11
11. โรงเรียนมีศักยภาพในการบริหารงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการหา รายได้เพื่อใช้พัฒนาโรงเรียน และมีระบบบำรุง รักษาทรัพยากรของโรงเรียน	4.32	0.32	ระดับมาก	10
12. โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อ อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ และ การทำงานของบุคลากร	4.34	0.30	ระดับมาก	8
รวม	4.35	0.27	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.31) รองลงมา คือ โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชมซึ่งกันและกัน ตลอดจน ใส่ใจความต้องการและความรู้สึกของบุคลากร ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.40)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ
ด้านความเป็นมืออาชีพของครู

บรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นมืออาชีพของครู	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน และ เอาใจใส่ในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพอยู่เสมอ	4.20	0.33	ระดับมาก	6
2. ครูทำงานตามเป้าหมายและมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	4.25	0.29	ระดับมาก	3
3. ครูมีมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยอมรับ นับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	4.17	0.42	ระดับมาก	7
4. ครูเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปรับตัวต่อ ความเปลี่ยนแปลง	4.28	0.31	ระดับมาก	2
5. ครูมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน โดยการเข้าอบรม ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น เพื่อมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้สูงขึ้น	4.24	0.54	ระดับมาก	4
6. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน คอยดูแล เอาใจใส่ และให้กำลังใจนักเรียนอยู่เสมอ	4.31	0.49	ระดับมาก	1
7. ครูมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.23	0.38	ระดับมาก	5
รวม	4.24	0.40	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นมืออาชีพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน คอยดูแลเอาใจใส่ และให้กำลังใจนักเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.49) รองลงมา คือ ครูเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปรับตัวต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.31) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ
ด้านการสนับสนุนวิชาการ

บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนวิชาการ	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนมีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีการเรียนรู้อย่างครบถ้วนและหลากหลาย	4.13	0.31	ระดับมาก	5
2. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับชุมชน เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน ตลอดจนได้รับการเชื่อถือทั้งด้านทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และบุคลากรจากชุมชน	4.24	0.27	ระดับมาก	3
3. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร และมีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและชุมชน	4.25	0.40	ระดับมาก	2
4. โรงเรียนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ชุมชน	4.14	0.41	ระดับมาก	4
5. โรงเรียนสนับสนุนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.98	0.87	ระดับมาก	6
6. โรงเรียนมีนโยบายให้ครูใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.40	0.30	ระดับมาก	1
รวม	4.19	0.32	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีนโยบายให้ครูใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.30) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร และมีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและชุมชน ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.87)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การ
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

บรรยากาศองค์การ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	4.04	0.36	ระดับมาก	3
2. ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาและชุมชน	3.92	0.26	ระดับมาก	6
3. นักเรียนมีความรัก ความสามัคคี ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.08	0.40	ระดับมาก	2
4. โรงเรียนเปิดรับความหลากหลาย และยอมรับทุกวัฒนธรรม	4.00	0.41	ระดับมาก	4
5. โรงเรียนเอาใจใส่และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	4.12	0.38	ระดับมาก	1
6. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการศึกษาในทุกๆ ด้าน และมีปัจจัยที่สนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จเต็มตามศักยภาพ	3.96	0.30	ระดับมาก	5
รวม	4.02	0.32	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนเอาใจใส่และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.38) รองลงมา คือ นักเรียนมีความรัก ความสามัคคี ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาและชุมชน ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.26)

4.4 การวิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วจึงสรุปเป็นภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยผลการวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในภาพรวม ปรากฏตามตารางที่ 4.8 ส่วนผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 4.9- 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครู โดยภาพรวม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.20	0.30	ระดับมาก	2
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.15	0.26	ระดับมาก	3
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.09	0.40	ระดับมาก	4
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.22	0.41	ระดับมาก	1
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.04	0.51	ระดับมาก	5
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.02	0.34	ระดับมาก	6
รวม	4.12	0.32	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.41) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.30) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.34)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ครูมองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน และรับรู้ถึงทิศทางการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ ความสำเร็จนั้น	4.14	0.34	ระดับมาก	7
2. เป้าหมายสำคัญของโรงเรียน คือ การพัฒนา ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.26	0.44	ระดับมาก	1
3. ครูมีส่วนร่วมกำหนดภาพความสำเร็จร่วมกัน ของโรงเรียน	4.17	0.38	ระดับมาก	5
4. ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.20	0.29	ระดับมาก	4
5. ครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.25	0.22	ระดับมาก	2
6. ครูสร้างพันธะสัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.23	0.35	ระดับมาก	3
7. ครูตระหนักในคุณค่าของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.15	0.42	ระดับมาก	6
รวม	4.20	0.30	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป้าหมาย สำคัญของโรงเรียน คือ การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ ครูทุกคน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.22) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน และรับรู้ถึงทิศทางการขับเคลื่อน โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.34)

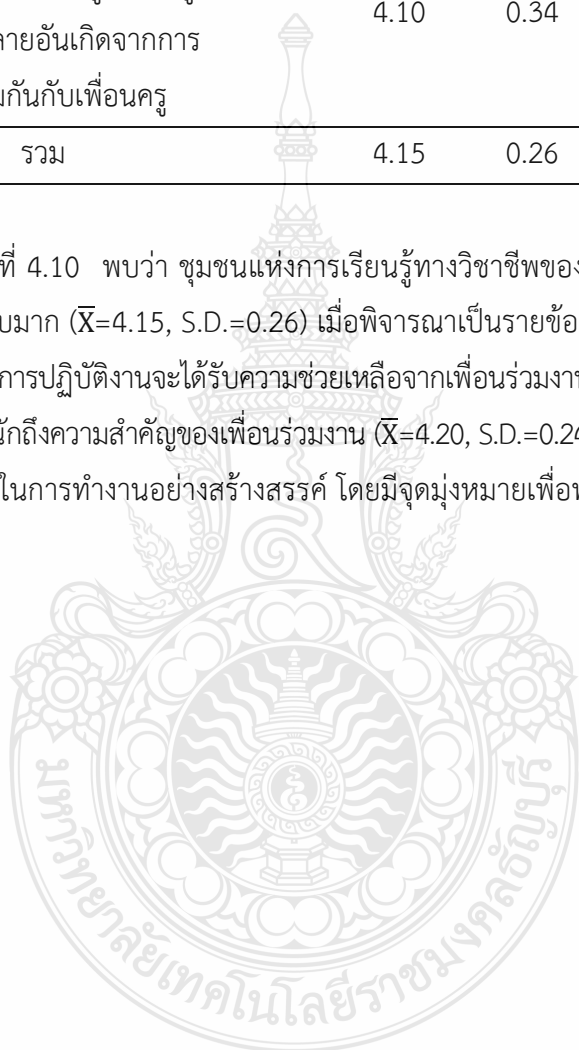
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครู ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.24	ระดับมาก	2
2. ครูทำงานโดยมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ร่วมกัน	4.19	0.43	ระดับมาก	3
3. ครูร่วมมือรวมพลังในการทำงานอย่าง สร้างสรรค์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.07	0.35	ระดับมาก	11
4. ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยมีกระบวนการคิด และวางแผนร่วมกัน	4.17	0.50	ระดับมาก	5
5. ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการสร้างความเข้าใจ แนวปฏิบัติ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.13	0.36	ระดับมาก	7
6. ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา และมีการรับผิดชอบต่อ ผลของการตัดสินใจร่วมกัน	4.15	0.22	ระดับมาก	6
7. เมื่อครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะได้รับ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.23	0.30	ระดับมาก	1
8. การทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ครูเกิดการ เรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อการทำงาน	4.11	0.25	ระดับมาก	9
9. ครูมีกระบวนการสื่อสารเพื่อเปิดเผยและแบ่งปัน ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ แห่งความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.41	ระดับมาก	4
10. บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานแบบอุทิศ ตนเพื่อวิชาชีพ	4.12	0.38	ระดับมาก	8

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (ต่อ)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
11. โรงเรียนสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการ ทำงานแบบโครงการ เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะ ทางวิชาชีพที่หลากหลายอันเกิดจากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครู	4.10	0.34	ระดับมาก	10
รวม	4.15	0.26	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.30) รองลงมา คือ ครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูร่วมมือรวมพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.35)



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครู ด้านภาวะผู้นำร่วม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำร่วม	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถเป็นผู้นำให้ บุคลากรคนอื่นๆ เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ทั้งตนเองและวิชาชีพ	4.05	0.38	ระดับมาก	5
2. มีบุคลากรในโรงเรียนที่ได้ลงมือทำงานจน ประสบความสำเร็จ จนเป็นแบบอย่างหรือแรง บันดาลใจให้บุคลากรคนอื่นๆ ปฏิบัติตาม หรือ เปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.08	0.52	ระดับมาก	4
3. โรงเรียนมีนโยบายกระจายอำนาจการบริหาร จัดการแก่ครูทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารและครู ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ในการทำงานที่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ	4.10	0.34	ระดับมาก	3
4. ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และ มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียน	4.03	0.29	ระดับมาก	6
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ ยึดถือแนวปฏิบัติที่ผ่านการตกลง ร่วมกันโดยปราศจากอำนาจครอบงำจากฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง	4.13	0.42	ระดับมาก	2
6. โรงเรียนสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหาร และครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนา ภาวะผู้นำของตนเอง	4.15	0.32	ระดับมาก	1
รวม	4.09	0.40	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้านภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหาร และครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.32) รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ ยึดถือแนวปฏิบัติที่ผ่านการตกลงร่วมกัน โดยปราศจากอำนาจครอบงำจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.29)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ครูได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นทีม จนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของ บุคลากรในทีม	4.29	0.46	ระดับมาก	2
2. ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ สภาพปัญหาการเรียนการสอน จนนำมา สู่การร่วมกันคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหา เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.16	0.32	ระดับมาก	6
3. ครูไม่รู้สึกละเลยในการดำเนินการต่างๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของ บุคลากรในทีม	4.22	0.38	ระดับมาก	4
4. ครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ ใหม่ๆ สำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.30	0.44	ระดับมาก	1
5. ครูให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จากข้างใน ได้แก่ การรู้จักตนเอง เข้าใจธรรมชาติ ของความเป็นมนุษย์ และยกระดับความฉลาดทาง อารมณ์	4.14	0.31	ระดับมาก	7

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (ต่อ)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
6. ครูให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ธรรมชาติของ ผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.35	ระดับมาก	3
7. โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันของ บุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	4.20	0.42	ระดับมาก	5
รวม	4.22	0.41	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ ครูได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม จนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในทีม ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ได้แก่ การรู้จักตนเอง เข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ และยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.31)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการทำงานและการอยู่ ร่วมกันที่มุ่งเน้นเป็นชุมชนแห่งความสุข	4.06	0.46	ระดับมาก	3
2. โรงเรียนมีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบ เปิดเผย” คือ เปิดโอกาสให้สามารถแสดงความ คิดเห็นได้อย่างอิสระ	4.01	0.48	ระดับมาก	5
3. ครูรู้สึกปลอดภัยและไม่รู้สึกว่าถูกกดดันด้วย อำนาจ เมื่อปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน	3.98	0.52	ระดับมาก	6
4. ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และ เคารพซึ่งกันและกัน	4.02	0.59	ระดับมาก	4
5. ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร และ ห่วงใยซึ่งกันและกัน ทำให้ไม่มีความรู้สึกโดดเดี่ยว ระหว่างปฏิบัติงานสอน	4.10	0.43	ระดับมาก	1
6. ครูปฏิบัติงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ และมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษและผู้เรียน	4.07	0.35	ระดับมาก	2
รวม	4.04	0.51	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร และห่วงใยซึ่งกันและกัน ทำให้ไม่มีความรู้สึกโดดเดี่ยว ระหว่างปฏิบัติงานสอน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.43) รองลงมา คือ ครูปฏิบัติงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อ วิชาชีพ และมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.35) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูรู้สึกปลอดภัยและไม่รู้สึกว่าถูกกดดันด้วยอำนาจ เมื่อปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.52)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	การวิเคราะห์ทางสถิติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานที่เน้นรูปแบบ ทีมงาน และมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร	4.20	0.50	ระดับมาก	2
2. โรงเรียนจัดสรรปัจจัยสนับสนุน เพื่อให้เอื้อต่อ การดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	4.02	0.46	ระดับมาก	3
3. โรงเรียนให้ความเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อ ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข	4.48	0.32	ระดับมาก	1
4. โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร แบบไม่เป็นทางการเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น	3.48	0.36	ระดับ ปานกลาง	5
5. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนา วิชาชีพ	3.92	0.31	ระดับมาก	4
รวม	4.02	0.34	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนให้ความเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.36) รองลงมา คือ โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานที่เน้นรูปแบบทีมงาน และมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.36) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.15 -4.16

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี (n = 291)

ตัวแปร	X _{รวม}	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X _{รวม}	1						
X ₁	.522*	1					
X ₂	.742*	.411*	1				
X ₃	.612*	.317*	.746*	1			
X ₄	.564*	.512*	.641*	.717*	1		
X ₅	.497*	.381*	.618*	.651*	.746*	1	
Y	.727*	.537*	.778*	.775*	.642*	.244*	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.727$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 416 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 ศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ($n = 291$)

บรรยากาศองค์การ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู		
	r	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.537*	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง	4
ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา	.778*	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง	1
ด้านความเป็นมืออาชีพของครู	.775*	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง	2
ด้านการสนับสนุนวิชาการ	.642*	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง	3
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	.244*	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ	5
รวมทุกด้าน	.727*	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.727$) เมื่อจำแนกบรรยากาศองค์การเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับสูง คือ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา ($r = 0.778$) และด้านความเป็นมืออาชีพของครู ($r = 0.775$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในระดับปานกลาง คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($r = 0.537$) และด้านการสนับสนุนวิชาการ ($r = 0.647$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($r = 0.244$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จาก 21 โรงเรียน จำนวน 291 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำนวน 291 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 57.24 อยู่ในช่วงอายุ 30–39 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 68.04 และมีประสบการณ์การทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน มากกว่า 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 40.89

5.1.2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 รองลงมา คือ ด้านความเป็นมืออาชีพของครู มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37

5.1.3 บรรยากาศองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและดูแลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่ สวยงาม และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของครู

5.1.4 บรรยากาศองค์การ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน รองลงมา คือ โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชมซึ่งกันและกัน ตลอดจนใส่ใจความต้องการ และความรู้สึกของบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

5.1.5 บรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นมืออาชีพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน คอยดูแลเอาใจใส่ และให้กำลังใจนักเรียนอยู่เสมอ รองลงมา คือ ครูเข้าใจยอมรับ และสามารถปรับตัวต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง

5.1.6 บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีนโยบายให้ครูใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย รองลงมา คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร และมีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.1.7 บรรยากาศองค์การ ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนเอาใจใส่และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน รองลงมา คือ นักเรียนมีความรัก ความสามัคคี ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาและชุมชน

5.1.8 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.22

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34

5.1.9 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป้าหมายสำคัญของโรงเรียน คือ การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน รองลงมา คือ ครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน และรับทราบถึงทิศทางในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว

5.1.10 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ รองลงมา คือ ครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูร่วมมือรวมพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.1.11 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้านภาวะผู้นำร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ ยึดถือแนวปฏิบัติที่ผ่านการตกลงร่วมกันโดยปราศจากอำนาจครอบงำจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียน

5.1.12 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ครูได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมจนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในทีม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ได้แก่ การรู้จักตนเอง เข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ และยกระดับความฉลาดทางอารมณ์

5.1.13 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเอื้ออาทรและห่วงใยซึ่งกันและกัน ทำให้ไม่มีความรู้สึกโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอน รองลงมา คือ ครูปฏิบัติงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ และมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูรู้สึกปลอดภัยและไม่รู้สึกว่าถูกกดดันด้วยอำนาจเมื่อปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน

5.1.14 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนให้ความเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รองลงมา คือ โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานที่เน้นรูปแบบทีมงานและมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.15 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.727 สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.778 และด้านความเป็นมืออาชีพของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.775 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.537 และด้านการสนับสนุนวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.244

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา

การศึกษาของจังหวัดสระบุรี ให้มีคุณภาพระดับสากล สร้างสรรค์นวัตกรรม ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เป็นพลเมืองดี ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2562) ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดมีแนวทางการบริหารและจัดการองค์การภายใต้วิสัยทัศน์นี้ จึงทำให้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลลี ศรีชะโคตร และ วัลลภา อารีรัตน์ (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในเทศบาลนครขอนแก่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ทั้งมิติด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน และมิติด้านกระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับ เจอรัลด์ และ โรเบิร์ต (Jerald and Robert, 2008) ที่อธิบายว่าบรรยากาศองค์การด้านการจัดองค์การนั้น เป็นด้านที่มีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อการทำงานขององค์การโดยตรง เป็นการออกแบบโครงสร้างองค์การ เป็นการประสานส่วนประกอบโครงสร้างองค์การเพื่อให้เกิดลักษณะที่เหมาะสมที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) ที่ได้เสนอว่า การจัดองค์การเป็นกระบวนการเลือกและการปฏิบัติตามรูปลักษณะที่มีโครงสร้างสำหรับองค์การ ทางเลือกของการออกแบบองค์การที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงสถานการณ์หลายประการ เช่น ขนาดองค์การ การดำเนินการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนสภาพแวดล้อม และกลยุทธ์ ซึ่งทุกปัจจัยล้วนมีความสำคัญต่อการเติบโตและการอยู่รอดขององค์กร นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Coulter (2007) ที่กล่าวว่า โครงสร้างการบริหารองค์การเป็นปัจจัยที่สมาชิกในองค์กรต้องรับรู้และทำความเข้าใจ อย่างไรก็ตามโครงสร้างการบริหารองค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน การจัดการโครงสร้างการบริหารองค์การให้มีความเหมาะสม ผู้นำองค์การต้องคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ 4 ประการ คือ 1) กลยุทธ์และโครงสร้างองค์การ 2) ขนาดองค์การ 3) เทคโนโลยี และ 4) ระดับความไม่แน่นอนของปัจจัยแวดล้อม ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะจากการวิเคราะห์องค์การ (SWOT Analysis) เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี พบอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในหลายๆ ประเด็น เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลดลง อิทธิพลจากกระแสสังคมผ่านทางสื่อต่างๆ ที่มีผลต่อค่านิยมและพฤติกรรมภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลต่อการสนับสนุนจากองค์การและคนในชุมชน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2562) จึงทำให้ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูรีนา เจ๊ะมะฮูซิง (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อ

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งครูควรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

5.2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี มุ่งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร ภายใต้นโยบายของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ที่ต้องการให้โรงเรียนในสังกัดทุกแห่งสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (PLC) ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม ทุกสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทพร บุญรักษา (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัมพล ไชยพันธ์ (2554) ที่ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของท้องถิ่นภาคเหนือ ซึ่งพบว่า สถานภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ระบุไว้ว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีจุดมุ่งหมายที่มุ่งผลักดันครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเพื่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง และจากการวิเคราะห์องค์การยังพบว่า จุดแข็งข้อหนึ่งของการจัดการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี คือ การมีแผนพัฒนาการศึกษาที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยนำแผนสู่การปฏิบัติผ่านโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เช่น การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวม การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนการส่งเสริมศักยภาพความเป็นผู้นำเชิงวิชาการ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี, 2562) จึงทำให้มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับ ดวิชา สังคหะ (2559) ที่ให้ทรรศนะไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ในทุกระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การ เช่น การส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการพัฒนา มีการผสมผสานองค์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับทรรศนะของ วิจารณ์ พาณิช (2555) ที่ระบุว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา และด้านความเป็นมืออาชีพของครู ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของครู มีการจัดประชุมและทำความเข้าใจร่วมกัน ทำให้ครูมีส่วนร่วม มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาและแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร สอดคล้องกับ Litwin and Stringer (1968) ที่กล่าวว่า การบริหารองค์การโดยสร้างมาตรฐานการปฏิบัติที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อย่างตรงไปตรงมา โดยทั่วไปแล้วหากองค์การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง ความสำเร็จของบุคลากรและองค์การก็จะสูงตามไปด้วย ส่วนด้านความเป็นมืออาชีพของครูที่มีความสัมพันธ์ในระดับมากเช่นเดียวกันนั้น อาจเนื่องมาจากหากครูมีการทำงานตามเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่องาน และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพแล้ว มีความสัมพันธ์กับความพยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของสถานศึกษาได้ ดังนั้น ความเป็นมืออาชีพของครูย่อมมีผลในทางบวกต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉันทนา บุญชู (2557) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านการสื่อสารและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูมืออาชีพ มีความสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจากเมื่อครูและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน และสามารถสื่อสารเพื่อถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จึงส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในองค์กรมีความแข็งแกร่งและขับเคลื่อนไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี มีประเด็นที่ควรเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา ดังนี้

5.3.1.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา และด้านความเป็นมืออาชีพของครู เพราะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ในระดับมากกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เช่น การดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมมิตรภาพและยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจังของคณะครู และการส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพอยู่เสมอ

5.3.1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การในด้านสภาพแวดล้อมให้มากขึ้น เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ เพราะถึงแม้สภาพแวดล้อมจะไม่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู แต่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานในเรื่องอื่นๆ

5.3.1.3 ครูควรให้ความสำคัญกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น แสวงหาข้อมูลข่าวสารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา และด้านความเป็นมืออาชีพของครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสูงสุด

5.3.2.2 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้วยการวิจัยแบบกรณีศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

บรรณานุกรม

- กัมพล ไชยพันธ์. (2554). ยุทธศาสตร์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- กิตติ กสิณธารา. (2561). ปัญหาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/643913>
- จริญญา สุขสนิท. (2550). บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จิรศักดิ์ จิยะนันท์ และคณะ. (2542). สภาพแวดล้อมขององค์การ การสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันความรับผิดชอบต่อด้านสังคมและจริยธรรมในองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จุลลี ศรีชะโคตร และ วลัยภา อารีรัตน์. (มกราคม-มีนาคม 2558). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(1).
- เจียมจิตต์ จุฑาบุตร. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ฉันทนา บุญชู. (มกราคม-เมษายน 2557). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการโรงพยาบาลนครปฐม. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1).
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2552). บรรยากาศองค์การและลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. รัฐศาสตร์, 57(10), 57-122.
- ซูรีนา เจ๊ะมะอุเซ็ง. (2554). บรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ดวิษา สังคหะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ดารณี พันธุ์ศรี. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน คุณค่าของงาน บรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ Modern Organization Theory. กรุงเทพฯ: ดี.เค.ปรินต์ติ้งเวิลด์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2551). องค์กรและการบริหารงาน (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ธัญพร บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ธำรงค์ดี เจริญสุข. (2526). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นิสากร สนศิริ. (2554). บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- ประดับพิณ ภูณะกุล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชิต ขำดี. (2561). แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม และคณะ. (2561). ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย. วารสารศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2(3), 55-63.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกกรินทร์ สังข์ทอง. (มกราคม-มีนาคม 2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1) 2557: 1-10.
- วาสนา ทองทวีชัยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิมล มาดิษฐ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การสอนแนะกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วิไล กวางศิริ. (เมษายน-มิถุนายน 2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(86): 98-126.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุขโข. (2551). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมยศ นาวิก. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.thaiedreform.org>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี. (2562). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2562. สระบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่อสถานศึกษา. สืบค้นจาก <https://hrd.obec.go.th/home/>
- เสาวรส บุนนาค. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Borden, C. (1979). *Personnel management and human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Bryk, A., Camburn, E., & Louis, K. S. (1999). Professional community in Chicago Elementary schools: Facilitating factors and organizational consequences. *Educational Administration Quarterly*. Available from : <http://www.sagepub.com>.
- Bulkley, K. E., & Hicks, J. (2005). Managing community: Professional community in charter schools operated by Educational Management Organizations. *Educational Administration Quarterly*. Available from : <http://www.sagepub.com>.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Cannata, M. (2007, May 15). Teacher Community in Elementary Charter Schools. *Education Policy Analysis Archives*, 15(11): 1-31.
- Halpin, A. W., and Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago, Il: Midwest Administration Center of University of Chicago.
- Hord, S. (2004). *Professional learning community: An overview*. Available from : <http://www.sagepub.com>.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration Theory, Research, and Practice* (8th ed). New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Jame, L. R., and Jone, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and Research. **Psychological Bulletin**, 81(12), 1096-1112.
- Jerald, G., and Robert, A. B. (2008). **Behavior in organizations**. Illinois: Prentice Hall College Div.
- Kenoyer, F. E. (2012). **Case Study of Professional Learning Community Characteristics in an Egyptian Private School**. (Doctor's Dissertation, College of Education, Columbia International University).
- Likert, R. (1967). **The method of constructing and attitude scale, Reading in attitude theory and measurement**. New York: Wiley & Son.
- Litwin, G., and Burmeister, M. G. (1992). **Climate Performance**. New York: The Purrington Foundation.
- Litwin, G., and Stringer, R. Jr. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Harvard University.
- Lowry, Charles., et al. (2007). **Climate QUALTM Organizational Climate and Diversity Assessment Procedures Manual**. Available from : <http://www.lib.umd.edu/ocda>
- Mitchell, C., and Sackney, L. (2000). **Profound Improvement: Building Capacity for A Learning Community**. Lisse, The Netherland: Swets & Zeitlinger.
- Owens, Robert. G. (2004). **Organizational Behavior in Education. Adaptive Leadership and School Reform** (8th ed). Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., and Coulter, M. (2007). **Management** (9th ed.). London: Prentice Hall.
- Senge, P. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York: Currency Doubleday.
- Steinhoff, C. R., and Stern, G. G. (1965). **Organizational Climate in a Public School System**. New York: Syracuse University.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallance, M., and Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. **Journal of Education Change**, 7, 221-258.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Steers, R. M. (1983). **Motivation and Work Behavior** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Zullig, Keith J., Koopman, Tommy M., Patton, Jon M., and Ubbes, Valerie A. (2010).

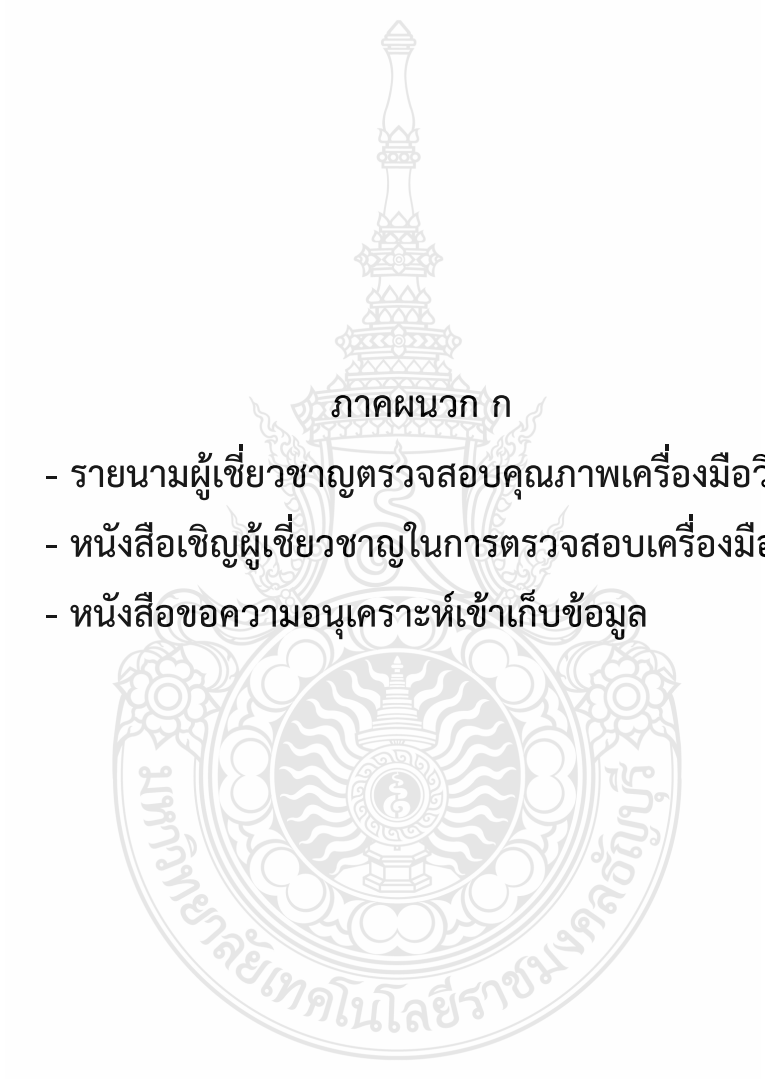
School Climate: Historical Review, Instrument Development, and School

Assessment. **The Journal of Psychoeducational Assessment**, 28: 139-152.



ภาคผนวก



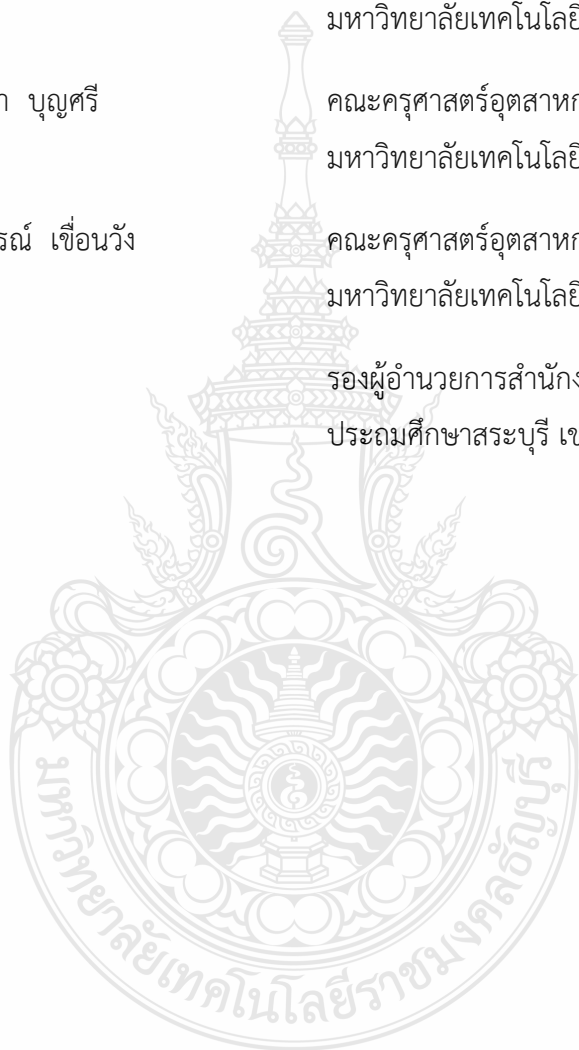


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. อาจารย์ ดร.สุกัญญา บุญศรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ เชื้อนวัง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. นายเล็ก ทาเพชร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๒๐๐๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณเล็ก ทาเพชร

เนื่องด้วย นายอติศักดิ์ ศิริจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายอติศักดิ์ ศิริจันทร์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๒๐๑๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

เนื่องด้วย นายอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้นายอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในการสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี โดยขอคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมีความสำคัญยิ่ง และนำมาซึ่งคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามความจริง และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อท่านประการใด และจะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

นายอิทธิศักดิ์ ศรีจันทร์

ผู้วิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (v) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
<p>1. ตำแหน่ง</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> ครู</p> <p>2. ช่วงอายุ</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 30 – 39 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป</p> <p>3. ระดับการศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี</p> <p><input type="checkbox"/> ปริญญาตรี</p> <p><input type="checkbox"/> ปริญญาโท</p> <p><input type="checkbox"/> ปริญญาเอก</p> <p>4. ประสบการณ์การทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 5-10 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปีขึ้นไป</p>				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยเลือกตอบเพียงความคิดเห็นเดียวของแต่ละข้อคำถามที่ท่านเห็นว่าตรงกับท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย
- ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
1. ผู้บริหารมีหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานครั้งต่อไป					
2. ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน					
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของคุณ					
4. ผู้บริหารใช้วิธีบริหารตามโครงสร้าง ในขณะเดียวกันก็มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน					
5. ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของครู					
6. ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์					
7. ผู้บริหารและครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
8. ผู้บริหารมองธรรมชาติของครูในเชิงบวกและยอมรับความรู้ความสามารถของครู					
9. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและดูแลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่ สวยงาม และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
10. ผู้บริหารมุ่งบรรลุผลการปฏิบัติงานและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง					
2. ด้านการจัดองค์การและการบริหาร					
12. โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน					
13. โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน					
14. โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ					
15. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการ บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม					
16. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องและรวดเร็ว และมีการประสานความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
17. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบร่วมมือและไวใจซึ่งกันและกัน					
18. โรงเรียนมีกฎ ระเบียบที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด					
19. โรงเรียนให้อิสระในการวางแผนการทำงาน และส่งเสริมการค้นหา และกำหนดวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
20. โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชมซึ่งกันและกัน ตลอดจนใส่ใจความต้องการและความรู้สึกของบุคลากร					
21. โรงเรียนสนับสนุนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน					
22. โรงเรียนมีศักยภาพในการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการหารายได้เพื่อใช้พัฒนาโรงเรียน และมีระบบบำรุงรักษาทรัพยากรของโรงเรียน					
23. โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ และการทำงานของบุคลากร					
3. ด้านความเป็นมืออาชีพของครู					
24. ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน และเอาใจใส่ในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
25. ท่านทำงานตามเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
26. ท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน และยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง					
27. ท่านเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปรับตัวต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน					
28. ท่านมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน และมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น					
29. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน คอยเอาใจใส่ และให้กำลังใจนักเรียนอยู่เสมอ					
30. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
4. ด้านการสนับสนุนวิชาการ					
31. โรงเรียนมีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยี การเรียนรู้อย่างครบถ้วนและหลากหลาย					
32. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับชุมชน เข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน ตลอดจนได้รับการเชื่อถือทั้งด้านทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และบุคลากรจากชุมชน					
33. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร และมีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและชุมชน					
34. โรงเรียนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ชุมชน					
35. โรงเรียนสนับสนุนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง					
36. โรงเรียนมีนโยบายให้ครูใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
5. ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้					
37. ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
38. ครู นักเรียน และผู้ปกครองร่วมมือกันป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง					
39. นักเรียนมีความรักและสามัคคีกัน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
40. โรงเรียนเปิดรับความหลากหลาย และยอมรับทุกวัฒนธรรม					
41. โรงเรียนเอาใจใส่และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน					
42. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการศึกษาในทุกๆ ด้าน และมีปัจจัยที่สนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จเต็มตามศักยภาพ					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง : ท่านคิดว่ามีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนของท่านตามสภาพที่เป็นอยู่จริง อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องรายการที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย
- ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. วิสัยทัศน์ร่วม						
1.	ท่านมองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันของทั้งองค์กร (โรงเรียน) และรับทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว					
2.	โรงเรียนของท่านมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน					
4.	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5.	ท่านและเพื่อนครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6.	ท่านและเพื่อนครูสร้างพันธะสัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
7.	ท่านมีความตระหนักในคุณค่าของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ						
8.	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน					
9.	ท่านและเพื่อนครูทำงานร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน					
10.	ท่านและเพื่อนครูร่วมมือรวมพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
11.	การทำงานในทีมของท่าน มีกระบวนการคิดและวางแผนร่วมกัน					
12.	ทีมของท่านมีการสร้างความเข้าใจ แนวปฏิบัติ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
13.	การทำงานในทีมของท่าน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา และมีการรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจร่วมกัน					
14.	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
15.	การทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อการทำงาน					
16.	ท่านและเพื่อนครูกระบวนการสื่อสารเพื่อเปิดเผยและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ					
17.	บุคลากรในโรงเรียนของท่านร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ					
18.	โรงเรียนของท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบโครงการ เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่หลากหลายอันเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครู					
3. ภาวะผู้นำร่วม						
19.	ผู้บริหาร หรือบุคลากรในโรงเรียนของท่าน หรือตัวท่านเอง สามารถเป็นผู้นำให้บุคลากรคนอื่นๆ เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทั้งตนเองและวิชาชีพ					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20.	ผู้บริหาร หรือบุคลากรในโรงเรียนของท่าน หรือตัวท่านเอง ได้ลงมือทำงานจนประสบความสำเร็จ จนเป็นแบบอย่าง หรือแรงบันดาลใจให้บุคลากรคนอื่นๆ ปฏิบัติตาม หรือ เปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
21.	โรงเรียนของท่านมีนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ แก่ครูทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ใหม่ในการทำงานที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ					
22.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ต่อการดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียน					
23.	โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความ เต็มใจ ยึดถือแนวปฏิบัติที่ผ่านการตกลงร่วมกันโดยปราศจาก อำนาจครอบงำจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
24.	โรงเรียนของท่านสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและครูมี ความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง					
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ						
25.	ท่านและเพื่อนครูที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ต่างได้รับ ประสพการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานร่วมกัน จนเกิดการเรียนรู้ ร่วมกันของบุคลากรในทีม					
26.	ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ สภาพปัญหาการเรียนการสอน จนนำมาสู่การร่วมกัน คิดวิเคราะห์ และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
27.	ท่านไม่รู้สึกละโดดเดี่ยวในการดำเนินการต่างๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และช่วยเหลือ ซ้ำกันและกันของบุคลากรในทีม					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28.	ท่านและเพื่อนครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาคำความรู้ใหม่ๆ สำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
29.	ท่านให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ได้แก่ การรู้จักตนเอง เข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ และยกระดับความฉลาดทางอารมณ์					
30.	ท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ธรรมชาติของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
31.	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
5. ชุมชนกัลยาณมิตร						
32.	โรงเรียนของท่านมีวัฒนธรรมในการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มุ่งเน้นเป็นชุมชนแห่งความสุข					
33.	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” กล่าวคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ					
34.	ท่านรู้สึกปลอดภัยและไม่รู้สึกว่าถูกกดดันด้วยอำนาจ เมื่อท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูหรือบุคลากรในโรงเรียน					
35.	ท่านและเพื่อนครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน					
36.	ท่านและเพื่อนครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร และห่วงใยซึ่งกันและกัน ทำให้ท่านและเพื่อนครูไม่มีความรู้สึกโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอน					
37.	ท่านและเพื่อนครูปฏิบัติงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ และมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน					
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน						
38.	โรงเรียนของท่านไม่ใช่โครงสร้างการปกครองแบบรวมศูนย์ แต่มีโครงสร้างการทำงานที่เน้นรูปแบบทีมงาน และมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร					

ข้อ	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39.	โรงเรียนของท่านจัดสรรปัจจัยสนับสนุน เช่น เวลา สถานที่ ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
40.	โรงเรียนของท่านให้ความสนใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข					
41.	โรงเรียนของท่านมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น					
42.	โรงเรียนของท่านมีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค

- การพิจารณาแบบประเมินเพื่อหาค่าความสอดคล้อง (IOC)
- ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

การพิจารณาแบบประเมินเพื่อหาค่าความสอดคล้อง (IOC)
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 1 บรรยากาศองค์การ

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุกัญญา	ดร.วัชรภรณ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร							
1. ผู้บริหารมีหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4. ผู้บริหารใช้วิธีบริหารตามโครงสร้าง ในขณะที่เดียวกันก็มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5. ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. ผู้บริหารและครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ผู้บริหารมองธรรมชาติของครูในเชิงบวก และยอมรับความรู้ความสามารถของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุกัญญา	ดร.วัชรภรณ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
9. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและดูแลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่ สวยงาม และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ผู้บริหารมุ่งบรรลุผลการปฏิบัติงานและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
11. ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ด้านการจัดองค์การและการบริหาร							
12. โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการ บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องและรวดเร็ว และมีการประสานความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
17. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมแบบร่วมมือ และไว้ใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุกัญญา	ดร.วัชรภรณ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
18. โรงเรียนมีกฎ ระเบียบที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19. โรงเรียนให้ความอิสระในการวางแผนการทำงาน และส่งเสริมการค้นหา และกำหนดวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชมซึ่งกันและกัน ตลอดจนใส่ใจ ความต้องการ และความรู้สึกของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21. โรงเรียนสนับสนุนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22. โรงเรียนมีศักยภาพในการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการหารายได้เพื่อใช้พัฒนาโรงเรียน และมีระบบบำรุงรักษาทรัพยากรของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23. โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ และการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ด้านความเป็นมืออาชีพของครู							
24. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน และเอาใจใส่ในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25. ท่านทำงานตามเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26. ท่านมีมิตรภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน และยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.ศุภัญญา	ดร.วัชรารักษ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
27. ท่านเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปรับตัว ต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28. ท่านมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน และมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน คอยเอาใจใส่ และให้กำลังใจนักเรียนอยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
30. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4. ด้านการสนับสนุนวิชาการ							
31. โรงเรียนมีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีการเรียนรู้อย่างครบถ้วน และหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32. โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับชุมชน เข้าร่วม และสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน ตลอดจนได้รับการช่วยเหลือทั้งด้านทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และบุคลากรจากชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร และมีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34. โรงเรียนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35. โรงเรียนสนับสนุนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุกัญญา	ดร.วัชรารักษ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
36. โรงเรียนมีนโยบายให้ครูใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้							
37. ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38. ครู นักเรียน และผู้ปกครองร่วมมือกันป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39. นักเรียนมีความรักและสามัคคีกัน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
40. โรงเรียนเปิดรับความหลากหลาย และยอมรับทุกวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
41. โรงเรียนเอาใจใส่และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
42. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการศึกษาในทุกๆ ด้าน และมีปัจจัยที่สนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จเต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุภัทญา	ดร.วัชรารักษ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม							
1. ท่านมองเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันของทั้งองค์กร (โรงเรียน) และรับทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. โรงเรียนของท่านมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพความสำเร็จร่วมกันของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ท่านและเพื่อนครูทุกคนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันคือการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. ท่านและเพื่อนครูสร้างพันธะสัญญาร่วมกันจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. ท่านมีความตระหนักในคุณค่าของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ							
8. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9. ท่านและเพื่อนครูทำงานร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.ศุภัญญา	ดร.วัชรภรณ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
9. ท่านและเพื่อนครูทำงานร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ท่านและเพื่อนครุร่วมมือรวมพลังในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11. การทำงานในทีมของท่าน มีกระบวนการคิดและวางแผน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ทีมของท่านมีการสร้างความเข้าใจแนวปฏิบัติและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. การทำงานในทีมของท่าน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา และมีการรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. การทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16. ท่านและเพื่อนครูกระบวนการสื่อสารเพื่อเปิดเผยและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
17. บุคลากรในโรงเรียนของท่านร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุกัญญา	ดร.วัชรารักษ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
18. โรงเรียนของท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบโครงการ เพื่อให้ครูมีความรู้ และทักษะทางวิชาชีพที่หลากหลาย อันเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม							
19. ผู้บริหาร หรือบุคลากรในโรงเรียนของท่าน หรือตัวท่านเอง สามารถเป็นผู้นำให้บุคลากร คนอื่นๆ เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทั้งตนเอง และวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ผู้บริหาร หรือบุคลากรในโรงเรียนของท่าน หรือตัวท่านเอง ได้ลงมือทำงานจนประสบความสำเร็จ จนเป็นแบบอย่างหรือแรงบันดาลใจ ให้บุคลากรคนอื่นๆ ปฏิบัติตาม หรือเปลี่ยนแปลง แนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21. โรงเรียนของท่านมีนโยบายกระจายอำนาจ การบริหารจัดการแก่ครูทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหาร และครูปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการทำงานที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการดำเนินการ ต่างๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุภัฏญา	ดร.วัชรารักษ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
23. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ ยึดถือแนวปฏิบัติที่ผ่านการตกลงร่วมกันโดยปราศจากอำนาจครอบงำจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24. โรงเรียนของท่านสนับสนุนการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ							
25. ท่านและเพื่อนครูที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ต่างได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานร่วมกัน จนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26. ท่านได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ สภาพปัญหาการเรียนการสอน จนนำมาสู่การร่วมกันคิด วิเคราะห์ และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27. ท่านไม่รู้สึกละโดดเดี่ยวในการดำเนินการต่างๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28. ท่านและเพื่อนครูได้เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุภัฏญา	ดร.วัชรารักษ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
29. ท่านให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน ได้แก่ การรู้จักตนเอง เข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ และยกระดับความฉลาดทางอารมณ์	+1	+1	0	+1	0	0.6	ใช้ได้
30. ท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ธรรมชาติของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
31. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร							
32. โรงเรียนของท่านมีวัฒนธรรมในการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มุ่งเน้นเป็นชุมชนแห่งความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” กล่าวคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34. ท่านรู้สึกปลอดภัยและไม่รู้สึกว่าคุณูกกดดันด้วยอำนาจ เมื่อท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูหรือบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35. ท่านและเพื่อนครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุกัญญา	ดร.วัชรภรณ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
36. ท่านและเพื่อนครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร และห่วงใยซึ่งกันและกัน ทำให้ท่านและเพื่อนครูไม่มีความรู้สึกโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37. ท่านและเพื่อนครูปฏิบัติงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ และมีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุน							
38. โรงเรียนของท่านไม่ใช่โครงสร้างการปกครองแบบรวมศูนย์ แต่มีโครงสร้างการทำงานที่เน้นรูปแบบทีมงาน และมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
39. โรงเรียนของท่านจัดสรรปัจจัยสนับสนุน เช่น เวลา สถานที่ ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
40. โรงเรียนของท่านให้ความเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
41. โรงเรียนของท่านมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่เป็นทางการเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
42. โรงเรียนของท่านมีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	ผลการประเมิน
	รศ.ดร.วิไลวรรณ	ดร.สุกัญญา	ดร.วัชรารักษ์	ดร.สุรัตน์	คุณเล็ก ทาเพชร		
43. โรงเรียนของท่านไม่ใช่โครงสร้างการปกครองแบบรวมศูนย์ แต่มีโครงสร้างการทำงานที่เน้นรูปแบบทีมงาน และมีการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้



ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้ (Try-out) แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้แบบสอบถาม 2) บรรยากาศองค์การ และ 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู โรงเรียนบ้านนา “นายกพิทยากร” อ.บ้านนา จ.นครนายก จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach’s alpha coefficient) พบว่า มีผลการวิเคราะห์เป็นตามตารางดังต่อไปนี้

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach’s alpha)
1. บรรยากาศองค์การ	42	0.938
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	42	0.917
รวม	84	0.954

ข้อมูลจากการโปรแกรมทางสถิติ

Reliability: Try Out

Reliability Statistics: Tryout-x

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	42

คำอธิบายตัวแปร

Tryout-x คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ

Reliability Statistics: Tryout-y

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	42

Tryout-y คือ ตัวแปรชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Reliability Statistics: Tryout-total

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	84

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นายอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด 11 ตุลาคม 2528
ที่อยู่ 74 หมู่ที่ 3 หมู่บ้านหนองเมย ตำบลสำโรง อำเภอกุหลาบบุรีรัมย์
จังหวัดศรีสะเกษ 33120
การศึกษา สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2)
ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2550
ประสบการณ์การทำงาน
พ.ศ.2560 – ปัจจุบัน รับราชการ โรงเรียนประเทียวิทยาทาน อำเภอวิหารแดง
จังหวัดสระบุรี ตำแหน่ง ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
โทรศัพท์ 087-0125056
อีเมล ittisak_s@mail.rmutt.ac.th

