

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันตลอดเวลา ผลจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร สังคม และวัฒนธรรมที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมาก ในท่ามกลางการแข่งขันกันอย่างรุนแรงได้มีการนำความรู้มาพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ให้พร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในอนาคต การศึกษาจะเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความเจริญก้าวหน้าด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตของคนและการแก้ไขปัญหาต่างๆ อันจะนำไปสู่การดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและถือเป็นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (กรองกาญจน์ นาแพร์, 2560, หน้า 1, ธีรยุทธ จิมอาษา, 2551, หน้า 1, พูนทรัพย์ โยธา, 2554, หน้า 1)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มนุษย์จำเป็นต้องมีสมรรถนะที่แตกต่างไปในยุคศตวรรษที่ 19 หรือ 20 เปลี่ยนแปลงสู่การเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) วิชาหลัก (3Rs) และชุดรูปแบบศตวรรษที่ 21 (Core Subjects and 21st Century Themes) 2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) และ 4) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) (Partnership for 21st Century Skills, 2011) ยิ่งไปกว่านั้นการพัฒนาศึกษา ไม่สามารถทำอย่างโดดเดี่ยว แบ่งแยกกันทำตามสายงาน หรือทำงานภายในกรอบแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นเนื้อหาเพื่อสอนมากกว่าการเรียนรู้ (Ministry of Education, 2010) ดังนั้น การเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีรูปแบบและวิธีการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ด้วยการลงมือทำ (Learning by Doing) เป็นการเรียนที่เน้นความร่วมมือ (Collaboration Skills) และเรียนร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มากกว่าเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์เฉพาะตนเอง นักเรียนจะเรียนรู้จากการกระทำและการคิดของตนเอง ครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวก การเรียนรู้ โดยการออกแบบบทเรียนที่สร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการสอน (Teach Less, Learn More) รูปแบบการทำงานของครูจึงต้องเปลี่ยนจากทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน (วิจารณ์ พานิช, 2556)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และได้นำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เพื่อพัฒนานำพาองค์การสู่ความเป็นเลิศและให้บรรลุเป้าหมายในเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ จากพื้นฐานแนวคิดเดิมมาจากภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับความสามารถขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Thompson, Gregg & Niska, 2004) เปลี่ยนมุมมองจาก “โรงเรียนเป็นองค์กร” ให้กลายเป็น “โรงเรียนเป็นชุมชน” ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ “ความเป็นองค์กร” ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมาตามสายงานการบังคับบัญชา (Hierarchical Relationships) มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึງตัว ที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก แต่ในขณะที่ “ความเป็นชุมชน” จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ใช้สิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยาลัยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality Culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่าง เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง ความเป็นราชการ (Bureaucratic) มากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้วจะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการ สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะเป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาคือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิท

สนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกัน และช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994 ; Hord, 1997 ; DuFour R. Eakey R. & Many T., 2006)

โรงเรียนในอนาคตจึงต้องมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้สูง (High reliability learning community) ที่ยึดวัตถุประสงค์หลักด้านการจัดการเรียนรู้ ผสมกับผลผลิต (Outcome) ที่เกิดขึ้นจากผู้สำเร็จการศึกษาของโรงเรียน (Leithwood et al., 1999, ฌรัฐกา นครสูงเนิน, 2556) และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในหลายประเทศทั่วโลกก็ได้มีการนำแนวคิดการเรียนรู้ PLC มาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีชื่อเรียกและรูปแบบที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ เช่น Lesson study ในประเทศญี่ปุ่น, การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Problem-solving groups ในประเทศฟินแลนด์, การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Lesson group and research group ในเมืองเซียงไฮ้ และ PLC แห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ “Teach less, Learn more” ในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น ส่งผลให้ประเทศเหล่านั้นได้ปรับวิธีการเรียน เปลี่ยนการสอน มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมทางการศึกษา จนมีความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์และยอมรับทั่วโลก (วิจารณ์ พานิช, 2555; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2555)

การปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” และกำหนดเป้าหมายหลักไว้สามประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้สี่ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 ; ดลนภา วงษ์ศิริ, 2556, หน้า 2) อย่างไรก็ตามสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557-2561 ภาพรวมยังมีปัญหาผลสัมฤทธิ์การสอบ O-NET ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านต่างๆ และการแข่งขันของเด็กไทยยังต่ำมากเมื่อเทียบกับประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งแนวคิดการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning organization) จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรศึกษาอย่างถ่องแท้ แกะไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทไทย และนำมาประยุกต์ใช้ใน

สถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เป็นการลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพที่มีความแตกต่างกันมาก ระหว่างโรงเรียนมีชื่อเสียงในเมืองกับโรงเรียนอื่นๆ ทั่วประเทศ กล่าวคือ โรงเรียนส่วนใหญ่มีคุณภาพเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ครูผู้สอนใช้วิธีการบรรยาย นักเรียนยังท่องจำไปสอบ ผู้บริหารครูผู้ปฏิบัติและประชาชนทั่วไปยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง ยังมองการศึกษาแบบแพ็คดอกอก แต่ฝึกคนจำนวนหนึ่งให้มีความรู้ทักษะแบบท่องจำ ทำงานตามแบบฝึกหัด และได้ประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร เพื่อไปทำงานเป็นลูกน้องในองค์กรต่างๆ เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงนั้นจึงต้องเปลี่ยนมุมมองการศึกษาใหม่ ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพแต่ละโรงเรียนให้ใกล้เคียงกันทั่วประเทศ สามารถสอนคนส่วนใหญ่ให้มีความรู้ใช้ทักษะแบบคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็น สามารถแก้ปัญหาการเรียนรู้ใหม่ให้เป็นผู้ในระดับต่างๆ เพื่อที่จะแข่งขันกับคนอื่นและประเทศอื่นในโลกศตวรรษที่ 21 ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) โรงเรียนในปัจจุบันจึงต้องพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยิ่งกว่าองค์กรประเภทใด ๆ (Hoy & Miskel, 2001 ; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student learning) อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้เกี่ยวกับ PLC ในประเทศไทยยังไม่แพร่หลาย มีเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ PLC เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนฐานงานจริงภายในโรงเรียนเป็นหลัก เท่านั้น (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เนื่องจากเป็นการศึกษาจากทฤษฎีไปสู่การสร้างรูปแบบแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (model goodness of fit test) การดำเนินการวิจัยลักษณะนี้เรียกว่า รูปแบบสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวิจัยยุคสังคมความรู้ (knowledge society) ซึ่งเป็นยุคที่มีความซับซ้อน (chaotic) มีความซับซ้อน (complex) มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว มีลักษณะคำถามการวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีความซับซ้อนและซ้อนเงื่อนไข นอกจากนี้

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาในบริบทไทยยังไม่มีรูปแบบที่แน่นอนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงเป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ทั้งการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุในรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ความสำคัญในเชิงวิชาการ

1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 โรงเรียนประถมศึกษาหรือสถานศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

2. ความสำคัญในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 โรงเรียนประถมศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2.2 โรงเรียนประถมศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 โรงเรียนประถมศึกษาหรือสถานศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

1.1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรม ได้แก่ ความสามัคคี ขนาดของโรงเรียน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

1.1.2 โครงสร้างโรงเรียน ได้แก่ การมอบหมายงาน การติดต่อประสานงาน กฎระเบียบและแนวปฏิบัติ และการกระจายอำนาจ

1.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.1.4 วิสัยทัศน์และพันธกิจ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และพันธกิจ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ และการติดตามและประเมินผล

1.1.5 บุคลากรและทีมงาน ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารกัน อย่างเปิดเผย การไว้ใจซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

1.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.2.1 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.2.2 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

1.2.3 การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้

1.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

1.2.5 การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกมาแบบเจาะจง ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 7 คน จำแนกเป็น อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 12,256 โรงเรียน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 62 เขตผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11,605 คน ครูผู้สอน จำนวน 149,228 คน รวมทั้งสิ้น 160,833 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [สพฐ.], 2561)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 313 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหาร 313 คน และครูวิชาการ 313 คน รวมทั้งสิ้น 626 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรสังเกตเท่ากับ 25 ตัว ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการ

วิจัยครั้งนี้เท่ากับ 500 หน่วย กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรเหตุ ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

3.1.2.1 บรรยากาศและวัฒนธรรม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความสามัคคี ขนาดของโรงเรียน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

3.1.2.2 โครงสร้างโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมอบหมายงาน การติดต่อประสานงาน กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติ และการกระจายอำนาจ

3.1.2.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และพันธกิจ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ และการติดตามและประเมินผล

3.1.2.4 บุคลากรและทีมงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

3.2 ตัวแปรผล คือ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และ 5) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะของ นักวิชาการ ซึ่งได้ข้อสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่

1.1 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน อาศัยแนวคิดจาก ฉันทพร บุญรักษา (2553) อมรา จำรูญศิริ (2555) ชุติพร เกลี้ยงสง (2556) ณีฐิกา นครสูงเนิน (2556) ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) อุดุลย์ ไพโรสณฑ์ (2558) วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) Senge (1990) Hord (1997) DuFour & Eaker (1998) Shelley Jaques (2010) และ Katie C. Clarke (2014)

1.2 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน อาศัยแนวคิดจาก ฉันทพร บุญรักษา (2553) อมรา จำรูญศิริ (2555) ชุติพร เกลี้ยงสง (2556) ณีฐิกา นครสูงเนิน (2556) ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) อุดุลย์ ไพโรสณฑ์ (2558) วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) Williams & Stewart (2007) Shelley Jaques (2010) และ Katie C. Clarke (2014)

1.3 การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ อาศัยแนวคิดจาก ฉันทพร บุญรักษา (2553) อมรา จำรูญศิริ (2555) ชุติพร เกลี้ยงสง (2556) ณีฐิกา นครสูงเนิน (2556) ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) อุดุลย์ ไพโรสณฑ์ (2558) วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) Senge (1990) Hord (1997) Shelley Jaques (2010) และ Katie C. Clarke (2014)

1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล อาศัยแนวคิดจาก ฉันทพร บุญรักษา (2553) อมรา จำรูญศิริ (2555) ชุติพร เกลี้ยงสง (2556) ณีฐิกา นครสูงเนิน (2556) ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) อุดุลย์ ไพโรสณฑ์ (2558) วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) Senge (1990) Hord (1997) Shelley Jaques (2010) และ Katie C. Clarke (2014)

1.5 การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน อาศัยแนวคิดจาก ฉันทพร บุญรักษา (2553) อมรา จำรูญศิริ (2555) ชุติพร เกลี้ยงสง (2556) ณีฐิกา นครสูงเนิน (2556) ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) Hord (1997) และ Shelley Jaques (2010)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรม โครงสร้างโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิสัยทัศน์และพันธกิจ และบุคลากรและทีมงาน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 บรรยากาศและวัฒนธรรม อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ดรุณี โกเมนเอก (2553) ฉันทพร บุญรักษา (2553) วรณะ บุชบา (2553) กัญญาภัค เฮงใจบุญ (2555) อมรา จำรูญศิริ (2555) ลออง วัจนะสาสิกากุล (2557) สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559) วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) พัชรกัญญ์ เมธาอักษรเกียรติ (2561) Bennett & O'Brien (1994, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) Marquardt & Reynolds (1994, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) Kaiser (2000, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) และ Kurt Nelson (2012) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสามัคคี ขนาดของโรงเรียน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

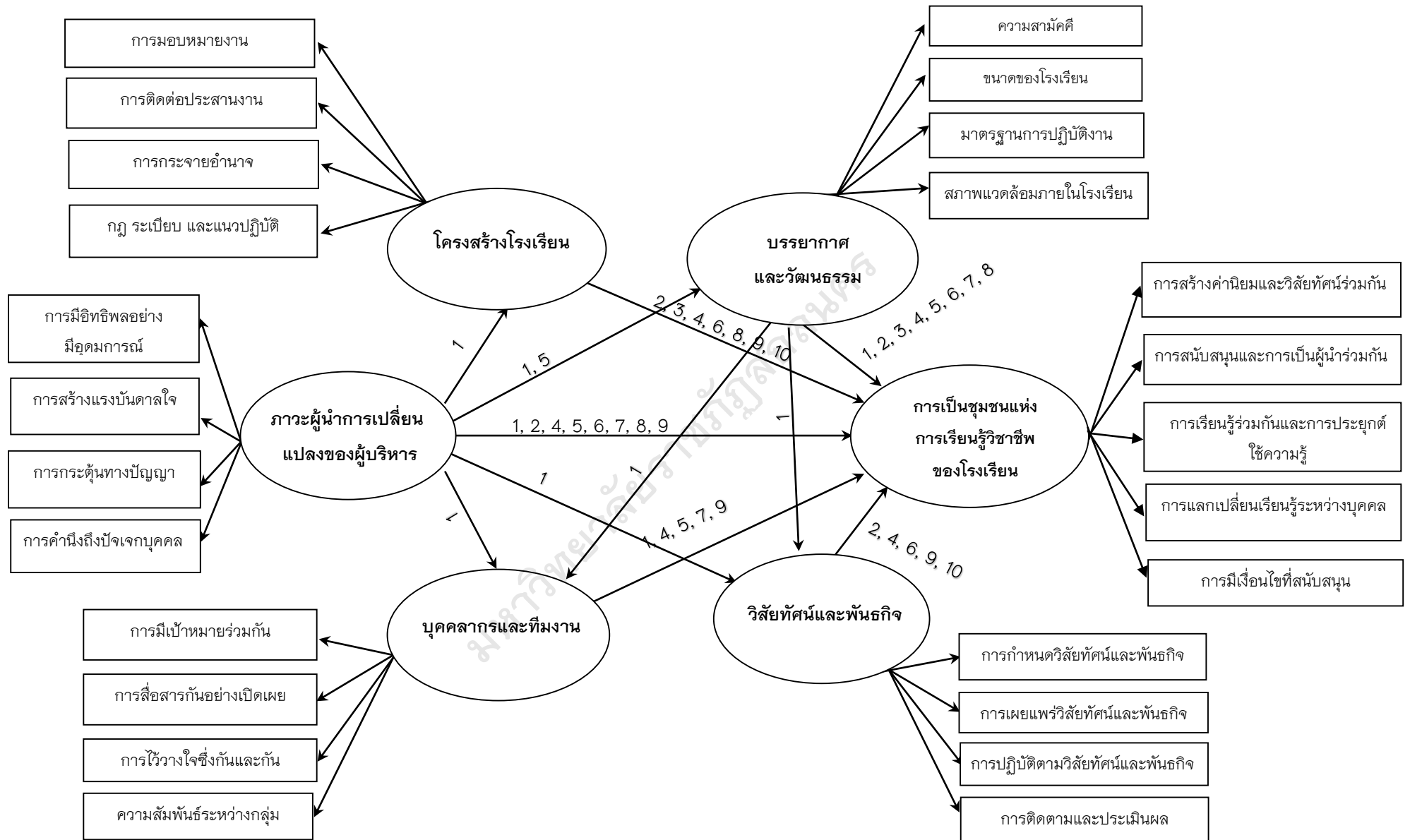
2.2 โครงสร้างโรงเรียน อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ดรุณี โกเมนเอก (2553) ฉันทพร บุญรักษา (2553) วรณะ บุชบา (2553) กัญญาภัค เฮงใจบุญ (2555) ลออง วัจนะสาสิกากุล (2557) สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559) วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) เอกพล อยู่ภักดี (2560) พัชรกัญญ์ เมธาอักษรเกียรติ (2561) Bennett & O'Brien (1994, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) Marquardt & Reynolds (1994, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) และ Kaiser (2000, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การมอบหมายงาน การติดต่อประสานงาน กฎระเบียบ และ แนวปฏิบัติ และการกระจายอำนาจ

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ดรุณี โกเมนเอก (2553) ฉันทพร บุญรักษา (2553) วรณะ บุชบา (2553) กัญญาภัค เฮงใจบุญ (2555) ลออง วัจนะสาสิกากุล (2557) สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559) เอกพล อยู่ภักดี (2560) และ Wolford, Debra W (2011) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.4 วิสัยทัศน์และพันธกิจ อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ดรุณี โกเมนเอก (2553) ชันยพร บุญรักษา (2553) กัญญาภัค เสงใจบุญ (2555) ลอง วัจนะสาธิตากุล (2557) พัชรกันย์ เมธาอักษรเกียรติ (2561) Bennett & O'Brien (1994, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) Marquardt & Reynolds (1994, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) และ Kaiser (2000, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และพันธกิจ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ และการติดตามและประเมินผล

2.5 บุคลากรและทีมงาน อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของ ดรุณี โกเมนเอก (2553) กัญญาภัค เสงใจบุญ (2555) อมรา จำรูญศิริ (2555) สหรัล เต็มวงษ์ (2559) Bennett & O'Brien (1994, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) Marquardt & Reynolds (1994, อ้างถึงใน ดรุณี โกเมนเอก, 2553) และ Kurt Nelson (2012) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอเสนอ ร่างกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๘

หมายเหตุ

- 1 แทน ผลการวิจัยของ ดร.ณิ โกเมนเอก (2553)
- 2 แทน ผลการวิจัยของ ชันยพร บุญรักษา (2553)
- 3 แทน ผลการวิจัยของ วรวรรษะ บุชบา (2553)
- 4 แทน ผลการวิจัยของ กัญญาภัค เสงี่ยมบุญ (2555)
- 5 แทน ผลการวิจัยของ อมรา จำรูญ (2555)
- 6 แทน ผลการวิจัยของ ลออง วัจนะสาริกากุล (2557)
- 7 แทน ผลการวิจัยของ สหรัล เต็มวงษ์ (2559)
- 8 แทน ผลการวิจัยของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560)
- 9 แทน ผลการวิจัยของ เอกพล อยู่ภูักดี (2560)
- 10 แทน ผลการวิจัยของ พัชรกัญญ์ เมธาอัศรเกียรติ (2561)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง บุคลากรอื่นๆ ในชุมชนและนักเรียน ในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” โดยมีความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดี ระหว่างสมาชิก การรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง สมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และรับผิดชอบในความสำเร็จของผู้เรียน ประกอบด้วย

1.1 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับด้านการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

1.2 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ การตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงสถานศึกษา สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

1.3 การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง ผู้บริหาร และครูผู้สอนร่วมกันคิดหาวิธีการสอนที่หลากหลาย พัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย การแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกับนักเรียน สำรวจข้อมูลและความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน

1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน รวมถึงครูสร้างควมร่าเริงและ ความไว้วางใจให้แก่กันนักเรียน ด้วยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างโรงเรียนให้ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารสร้างเงื่อนไขให้ครูผู้สอนมี กำลังใจ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการสอน โดยมุ่งเน้นให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนหมายถึง ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.1 บรรยากาศและวัฒนธรรม หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียน เข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคนได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย

2.1.1 ความสามัคคี หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีและมีความรักใคร่ปรองดอง ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละและรับผิดชอบต่อส่วนรวม และเคารพสิทธิ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2.1.2 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งลักษณะของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ขนาด ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อความรู้สึกและการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

2.1.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้และเกิดผลจริง การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน

2.1.4 สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดสวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.2 โครงสร้างโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนกำหนดกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีการจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจและบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบตามภารกิจหลัก มีการมอบหมายงานโดยผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล บุคลากรในโรงเรียนสามารถคิดและตัดสินใจ ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ และมีระบบติดต่อประสานงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย

2.2.1 การมอบหมายงาน หมายถึง โรงเรียนมีการแบ่งงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสายงานการบังคับบัญชา มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบเป็นคำสั่งชัดเจน ถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการมอบหมายงาน ตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

2.2.2 การติดต่อประสานงาน หมายถึง โรงเรียนมีการจัดระเบียบ การทำงานและการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้มีส่วนร่วมในการประสาน การปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการติดต่อประสานงานอย่าง ต่อเนื่อง และมีการติดต่อประสานงานกันทั้งในและนอกโรงเรียน

2.2.3 กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนด ระเบียบแนวการประพฤติปฏิบัติให้กับครูผู้สอนอย่างชัดเจน มีการกำหนดบทลงโทษที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติของโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับทราบ ในบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติของโรงเรียนได้ โดยไม่ต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ และผู้บริหารโรงเรียนและครูประพฤติตนตาม กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างเคร่งครัดทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยไม่กระทำการใดๆ ที่ไม่เหมาะสมและขัดกับระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของสังคม

2.2.4 การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้อำนาจ ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และ บริหารทั่วไป แก่คณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และ ความเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้ครูเกิดการ ตระหนักรู้ในคุณค่าและวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือ ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย มีการคิด แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ประกอบด้วย

2.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและมี เป้าหมายที่ชัดเจน ให้ความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และปฏิบัติงานเป็น ที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ได้รับการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจ และยินดีให้ความ ร่วมมือและปฏิบัติตาม

2.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้าง ความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ส่งเสริมให้ครูได้เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และสร้างความ กระตือรือร้นให้ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์

2.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความใฝ่รู้ เกิดความตระหนักและรับรู้ถึงปัญหาต่างๆ ในโรงเรียน จูงใจให้ครูแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมวิธีการแก้ปัญหาด้วยหลักการและเหตุผลที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์

2.3.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียม พัฒนาศักยภาพครูตามความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย

2.4 วิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไว้อย่างกระชับเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน มีการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง มีการปฏิบัติงานตรงตามวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างเหมาะสม มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกต้องเหมาะสมและนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ประกอบด้วย

2.4.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน นำฐานข้อมูลมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์และพันธกิจระบุเป้าหมาย วิธีการและแนวทางที่กระชับและชัดเจน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขของความเป็นไปได้และสามารถปฏิบัติได้จริง

2.4.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน โน้มน้าวจูงใจให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับในวิสัยทัศน์และพันธกิจ กระตุ้นให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และพันธกิจผ่านช่องทางที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้คำพูด สัญลักษณ์ คำขวัญ ป้ายประกาศ การเล่าเรื่องและพิธีการต่างๆ เพื่อเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และพันธกิจ

2.4.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์และพันธกิจไปปฏิบัติสู่เป้าหมายได้อย่างแท้จริง ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ระบุไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือกันในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างเต็มที่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างหลากหลาย

2.4.4 การติดตามและประเมินผล หมายถึง การที่โรงเรียนจัดให้มีคณะทำงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการกำกับดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีการวัดติดตามและประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้หลักเกณฑ์การวัดติดตามและประเมินผลตรงตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีเทคนิคการติดตามและประเมินผลอย่างหลากหลาย

2.5 บุคลากรและทีมงาน หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อร่วมกันในศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของคณะครู และผู้บริหารโรงเรียนว่าจะอุทิศทุ่มเทความพยายามของตนอย่างเต็มที่ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย

2.5.1 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานที่ถูกต้องชัดเจน มีการวางแผนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงาน มีการประเมินผลความสำเร็จของผลงานร่วมกัน และปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและรับผิดชอบด้วยความเต็มใจ

2.5.2 การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูสื่อสารการทำงานร่วมกันได้อย่างครอบคลุมชัดเจน เข้าใจง่าย และถูกต้องตรงกันอย่างเปิดเผย ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การประชุม การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง การเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการด้านวิชาการจากเอกสารและป้ายนิเทศ ใช้การติดต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกันแบบสองทาง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมความคิดเห็นร่วมกันอย่างเปิดเผย

2.5.3 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจในความสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาของครู ครูมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารต่อการแก้ไขปัญหา

ความผิดพลาดภายในโรงเรียน ครูมีความจริงใจต่อกัน ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และครูเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน

2.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะการกระตุ้น จูงใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้ครูได้เห็นคุณค่าในตนเอง มีความเต็มใจร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินผลการทำงาน และร่วมภาคภูมิใจในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน มีความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ตลอดจนเห็นความสำคัญและคุณค่าในการพัฒนาโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จร่วมกัน

3. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร