

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัยกำหนดไว้ ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยบุคลากรและทีมงาน และปัจจัยวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลสมมติฐาน การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน และศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 2) โรงเรียนอนุบาลนาแกแดงราชกิจเจริญ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม และ 3) โรงเรียนอนุบาลนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นมาสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในขณะนี้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ ประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 160, คน 833 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2561 ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 25 ตัว ดังนั้นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจึงมีจำนวนเท่ากับ 500 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 626 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ **ตอนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเบื้องต้นของผู้บริหารและครู เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ **ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศและวัฒนธรรม โครงสร้างโรงเรียน วิสัยทัศน์และพันธกิจ บุคลากรและทีมงาน และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) แล้ววิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r) และใช้โปรแกรม LISREL for Windows Version 8.72 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และ 5) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.1.2 บรรยากาศและวัฒนธรรม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย 1) ความสามัคคี 2) ขนาดของโรงเรียน 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 4) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

1.1.3 โครงสร้างโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย 1) การมอบหมายงาน 2) การติดต่อประสานงาน 3) กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ และ 4) การกระจายอำนาจ

1.1.4 วิสัยทัศน์และพันธกิจ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และพันธกิจ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 4) การติดตามและประเมินผล

1.1.5 บุคลากรและทีมงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 3) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

1.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 158.37

ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 145 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.21 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.09 ค่า RMSEA = 0.01 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.95 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศและวัฒนธรรม โครงสร้างโรงเรียน วิสัยทัศน์และพันธกิจ และบุคลากรและทีมงาน ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรและทีมงาน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกสูงสุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรม มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน นอกจากนี้ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ บุคลากรและทีมงาน และวิสัยทัศน์ และพันธกิจ และอิทธิพลรวม พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรม มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรและทีมงาน โครงสร้างโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมต่อ โครงสร้างโรงเรียน บรรยากาศและวัฒนธรรม บุคลากรและทีมงาน และวิสัยทัศน์และพันธกิจ เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศและวัฒนธรรม โครงสร้างโรงเรียน วิสัยทัศน์และพันธกิจ และบุคลากรและทีมงาน สามารถร่วมกันอธิบายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 40.00

2. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำผลมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณารูปแบบ พบว่า
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศและวัฒนธรรม โครงสร้างโรงเรียน
 และบุคลากรและทีมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
 วิชาชีพของโรงเรียน ได้ร้อยละ 40.00 แสดงว่า ตัวแปรมีความสามารถในการทำนายปัจจัย
 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนได้ ทั้งนี้เพราะรูปแบบความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น
 มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ
 และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ซึ่งผู้วิจัยได้คำนึงถึงความตรงเชิงเนื้อหาในทุกขั้นตอน
 มีการสังเคราะห์เนื้อหาทั้งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการ
 และตัวบ่งชี้ เมื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม ยังได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญใน
 การตรวจสอบเครื่องมือ และมีการปรับปรุงเมื่อนำไปทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่า
 ความเชื่อมั่นสูง นอกจากนี้เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปร
 แฝงที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ส่งผลให้
 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ
 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถึงแม้ว่าจะต้องมี
 การปรับโมเดล แต่ทั้งนี้เพื่อให้มีความเหมาะสมในทางสถิติมากขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวได้
 สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับของตัวแปรแฝงที่มี
 อิทธิพลรวมสูงสุดมาต่ำสุด ดังนี้

2.1.1 บุคลากรและทีมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การเป็นชุมชนแห่งการ
 เรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน กล่าวคือ บุคลากรและทีมงานในโรงเรียนมีความสำคัญในการ
 พัฒนางานพัฒนาผู้เรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน
 มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย
 3) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี และ 4) การมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ย่อมเป็น
 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูบุคลากรเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง มีพลังร่วมกัน สร้างความตระหนัก

ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ลดความขัดแย้ง มีความเสียสละ อุทิศตนอย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานประสบสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังที่ Marquardt & Reynolds (1994, อ้างถึงใน อมรา จำรูญศิริ, 2555, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า ทีมงานและเครือข่ายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาวและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกัน อันจะทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโต สอดคล้องกับ ซาธนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 33-34) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันทั้งใน องค์กรของรัฐและเอกชนให้การยอมรับและนิยมการบริหารงานโดยยึดหลักการการทำงาน ร่วมกัน โดยการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมมาใช้กันอย่างแพร่หลาย มีการสร้างทีมงานให้ แข็งแกร่ง เพื่อเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558, บทนำ) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโรงเรียน เป็นความพยายามที่ จะช่วยทีมให้แก้ปัญหาตนเอง โดยการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน การทำงาน เป็นทีมเป็นวิธีที่จะทำให้สมาชิกตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองและค้นหาสาเหตุของ การกระทำนำไปสู่การปรับปรุงส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้น ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและพหุกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่นของผู้วิจัย พบว่า โรงเรียน ขนาดเล็กและขนาดกลางนั้น ครูบุคลากรและทีมงาน เป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้เกิดคุณภาพ มาตรฐานในการปฏิบัติงานและสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนได้ แม้โรงเรียนจะ ว่างหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งผู้บริหารอยู่บ่อยครั้ง แต่การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมี ความศรัทธาและเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสื่อสาร รับรู้และยอมรับกันอย่างเปิดเผย มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดีและมีเป้าหมายร่วมกัน อย่างชัดเจน ทุกคนก็จะสามารถแบ่งปันความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม สร้างพลังความเป็นทีมงานที่เข้มแข็งนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อ ความสำเร็จและการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 โครงสร้างโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน กล่าวคือ โครงสร้างโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียน กำหนดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีการจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจหลัก มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล บุคลากรในโรงเรียนสามารถคิดและตัดสินใจดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ และมีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวสามารถกำหนดพฤติกรรมพึงชี้ ได้ดังนี้ 1) การที่โรงเรียนกำหนดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน 2) มีการจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 3) มีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา 4) มีการกระจายอำนาจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจหลัก 5) มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 6) บุคลากรในโรงเรียนสามารถคิดและตัดสินใจดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ และ 7) มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สอดคล้องกับ ดร.ณี โกเมนเอก (2553, หน้า 11) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม หมายถึง องค์กรที่มีการบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การแบ่งงาน และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การรายงาน การกำหนด ความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วยในการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจและการตัดสินใจ สอดคล้องกับ ฉันทพร บุญรักษา (2553, หน้า 6) ได้กล่าวว่า โครงสร้างโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนได้การจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การจัดให้มีระบบติดต่อประสานงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัดโครงสร้างของงานให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดระบบการให้ความดีความชอบ สอดคล้องกับ วรณะ บุชบา (2553, หน้า 7) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งสายงาน การบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในองค์กร การพรรณนาความรับผิดชอบในงานที่เอื้อต่อสภาพการปกครองแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อมรา จำรูญศิริ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า โครงสร้าง หมายถึง การปกครอง กฎระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน เป็นการรับรู้ถึงข้อจำกัดแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารซึ่งอาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่มความท้าทายหรือได้ตามความคาดหวัง โครงสร้างที่ทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ นอกจากนี้ ลออง วัจนะสาริกากุล (2557, หน้า 14) กล่าวว่า โครงสร้าง

องค์การ หมายถึง องค์ประกอบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เป็นทางการของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยของสถานศึกษา ได้แก่ การแบ่งงาน กลไกการประสานงาน รูปแบบปฏิกริยาสัมพันธ์กันของบุคลากรอย่างเป็นทางการ การรายงาน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวกำหนดหรือทำให้เกิดกรอบ หรือแนวทางในการดำเนินงานในสถานศึกษา นำไปสู่เป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการเดินทางของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์กร สอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt & Reynolds (1994, อ้างถึงใน ดร.ณี โภเมนเอก, 2553, หน้า 41) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเปนองคกรแห่งการเรียนรู้ คือ การมีโครงสร้างที่เหมาะสม กล่าวคือ เป็นโครงสร้างที่เล็กและคล่องตัวไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีคำพรรณนางานที่ยืดหยุ่นไม่ตายตัว การบังคับบัญชาไม่เน้นการควบคุมมากเกินไป กระบวนการทำงานไม่ซับซ้อน เพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้และต้องมีโครงสร้างแบบองคกรวม ที่จะทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์กับองคกรประกอบอื่นๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้ นอกจากนี้โครงสร้างขององคกรจะมีลักษณะแบบทีมงานขามหนาทึ เพื่อสรางกระบวนการเรียนรู้ของทีม พัฒนาวិธีการใหม่ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนของทีมและเอาชนะการแตกแยกขององคกรได้ดี

อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยที่ พบว่า โครงสร้างโรงเรียน มีอิทธิพล ในทิศทางลบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.63 นั้น แสดงว่า โครงสร้างโรงเรียน แม้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่ยังมี“ความเป็นองคกร” ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูบุคลากรจะยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมาตามสายงานการบังคับบัญชา (Hierarchical Relationships) มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) สูง และมีโครงสร้างกลไก การควบคุมแบบตั้งตัว ที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจการสั่งการจากบนลงล่าง (Top-down) ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Sergiovanni, 1994 ; Hord, 1997 ; DuFour R. Eakey R. & Many T., 2006 ที่กล่าวว่า ถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะเป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่

ตามมา คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกัน และช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน “ความเป็นชุมชน” จะยึดโยงภายในต่อกันด้วย ค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมี ค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยาลัยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality Culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2.1.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่า แม้วิสัยทัศน์และพันธกิจ เป็นปัจจัยสำคัญ ในการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การ แต่อีกนัยยะที่ยังถูกมองยึดโยงอยู่กับ นโยบายการมอบหมายจากส่วนกลาง ยึดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติตามสายงาน การบังคับบัญชา (Hierarchical Relationships) ที่มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบ ตั้งตัว มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) สูง ทำให้ไม่เอื้อในการทำงานที่จะส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนเท่าที่ควร แม้ผู้บริหารและครูจะร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างกระชับเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน มีการกำหนด พันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์และพันธกิจ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง มีการปฏิบัติงานตรงตามวิสัยทัศน์และพันธ กิจอย่างเหมาะสม มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกต้องเหมาะสม และนำผลการประเมินมาเป นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน แล้วก็ตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ดร.ณิ โกเมนเอก (2553, หน้า 11) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ หมายถึง เป้าหมาย วิธีการและแนวทาง ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยบุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดและยึดถือ เปนหลักในการปฏิบัติงาน และ ธนยพร บุญรักษา (2553, หน้า 6) กล่าวว่า พันธกิจและ วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครู ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว ้อย่างกระชับและชัดเจน การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ ของครูและผูเกี่ยวข้อง และนำผลการประเมินมาเป นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ ลออง วัจนะสาริกากุล (2557, หน้า 13) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ องค์การ หมายถึง การระบุเป้าหมาย ทิศทางของสถานศึกษา ซึ่งแสดงความ

แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ข้อความพันธกิจจะระบุขอบเขตการปฏิบัติการของสถานศึกษา การกำหนดพันธกิจขอบเขตของงานในสถานศึกษาเพื่อเป็นภาพรวม และส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารและครูอาจยังไม่เข้าใจหรือยังไม่ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และพันธกิจเท่าที่ควร อาจมาจากมุมมองวิสัยทัศน์และพันธกิจเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลางหรือต้นสังกัด ให้ยึดถือและปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ไม่มีความยืดหยุ่น อาจเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายทางการเมืองในแต่ละยุค และแตกต่างกันไปตามบริบททางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ดังนั้น เมื่อวิสัยทัศน์และพันธกิจถูกกำหนดตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และปฏิบัติตามสายงานบังคับบัญชา (Hierarchical Relationships) จะมีความเป็นราชการ (Bureaucratic) ที่สูง ทำให้วิสัยทัศน์และพันธกิจไม่ส่งผลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา ยิ่งไปกว่านั้น ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการแข่งขันของตลาดวิชาในปัจจุบันทวีความรุนแรงมากขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารและครูหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นหลัก มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในการแข่งขัน ก้าวทันกับนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิชาชีพ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิด แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994, หน้า 2) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามงานในแง่มุมใหม่ๆ เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิชาชีพของทีมและองค์การ มีการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มีระดับความสามารถที่สูงขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจไปสู่สิ่งที่ทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำมีการท้าทายความคาดหวังเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึง

ผลงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Bass (1997, p. 130) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเองผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยกกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุผลสำเร็จการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์การและผู้อื่น นอกจากนั้น ยังช่วยกระตุ้นชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ Yukl (2006, หน้า 264) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม จงรักภักดี เคารพยกย่องในตัวผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความหวัง และ Northouse (2010, หน้า 171) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนสภาพผู้คนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐานและเป้าหมายระยะยาว มีการประเมินแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความต้องการและการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอิทธิพลที่เปลี่ยนแปลงผู้ตามให้บรรลุผลเกินกว่าสิ่งที่คาดหวังโดยปกติ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สัมฤทธิ์ผล และเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนด้วยวิธีการที่เหมาะสม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นพฤติกรรม ของผู้นำที่คาดหวังและแสดงออก เพื่อจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมการทำงานตามเป้าหมายที่สูงกว่าความคาดหวัง โดยการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อ และค่านิยม เพื่อลดการต่อต้านและยินยอมปฏิบัติตาม

2.1.5 บรรยากาศและวัฒนธรรม พบว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน กล่าวคือ บรรยากาศและวัฒนธรรม” หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคนได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อารมณ์ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหา ร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อารมณ์ร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวสามารถกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ได้ดังนี้

- 1) บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน
- 2) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3) แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคนได้อย่างอิสระ 4) มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อารมณ์ร่วมกัน 5) แสวงหาแนวทางการ

แก้ปัญหาาร่วมกัน 6) จัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และ

7) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อาร่วมกัน อธิบายได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรม เป็นสภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูบุคลากรในโรงเรียน ที่ทำให้โรงเรียนหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนหนึ่ง เป็นเรื่องของ การส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความราบรื่นช่วยเสริมสร้าง ความรู้สึกอบอุ่น เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Halpin & Croft (1963) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจตลอดจน ความสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องจัดบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะความร่วมมือ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Fox and others (1973) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความ รู้สึกของ บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน บรรยากาศที่ดีจะทำให้โรงเรียนน่าอยู่ ทำให้บุคลากรมี ความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจสูง ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันและเอื้อ ออาทรต่อกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปัจจุบับรรยากาศ และวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีบรรยากาศ ความผ่อนคลายความไม่แยกเขาแยกเรา ความเอื้ออาทรและจริงใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความรักภาคภูมิใจในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ สืบทอดวัฒนธรรมและการ สร้างวัฒนธรรมร่วม เป็นผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง เกิดความเชื่อมั่น และรับรู้ถึงความสามารถของตนเองและของกลุ่ม มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมายมากขึ้น นอกจากนี้ ลออง วัจนะสาริกากุล (2557, หน้า 55) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงาน โดยลำพัง แต่ทำงานภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำ กฎ ระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การ และการรับรู้ที่มีในตัวบุคคลจะเป็นสิ่งที่มี อิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมและทัศนคติของคนนั้นๆ สอดคล้องกับ ชุสิทธิ์ เกียรติสง (2559, หน้า 18) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างมาก ต่อความสำเร็จขององค์การและเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความพึงพอใจ และ

ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในสถานศึกษา ถ้าบุคลากรได้รับความอบอุ่นและความมั่นคง การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพและมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยบุคลากรและทีมงาน โครงสร้าง โรงเรียน วัสดุทัศนและพันธกิจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และบรรยากาศ และวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ โรงเรียน

2.2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีอิทธิพล ทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยโครงสร้าง โรงเรียน ปัจจัยวัสดุทัศนและพันธกิจ และปัจจัยบุคลากรและทีมงาน โดยมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ โรงเรียน (P) ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจาก บุคลากรและทีมงาน (Pe) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 รองลงมา คือ โครงสร้างโรงเรียน (S) มีอิทธิพลในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.63 นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร (L) มีอิทธิพลทางตรงต่อโครงสร้างโรงเรียน (S) และบรรยากาศและ วัฒนธรรม (C) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลเท่ากับ 1.52 และ 0.79 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางตรงต่อบุคลากรและทีมงาน (Pe) ในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.66 2) ตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน (P) ได้รับอิทธิพล ทางอ้อมจากตัวแปรบรรยากาศและวัฒนธรรม (C) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.67 นอกจากนี้ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (L) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อบุคลากรและทีมงาน (Pe) และ
 วิทยาลัยฯและพันธกิจ (V) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า
 สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.40 และ 0.72 ตามลำดับ 3) ตัวแปรการเป็นชุมชนแห่งการ
 เรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน (P) ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรบรรยากาศและ
 วัฒนธรรม (C) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์
 อิทธิพลเท่ากับ 1.83 รองลงมา คือ บุคลากรและทีมงาน (Pe) มีอิทธิพลในทิศทางบวก
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 โครงสร้าง
 โรงเรียน (S) มีอิทธิพลในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์
 อิทธิพลเท่ากับ -0.63 และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (L) มีอิทธิพลใน
 ทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23
 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (L) มีอิทธิพลรวม
 ต่อ โครงสร้างโรงเรียน (S) บรรยากาศและวัฒนธรรม (C) บุคลากรและทีมงาน (Pe) และ
 วิทยาลัยฯและพันธกิจ (V) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า
 สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.52, 0.79, 0.74 และ 0.53 ตามลำดับ สามารถร่วมกัน
 อธิบายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ได้ร้อยละ 40.00 อภิปรายผล
 ดังนี้

2.2.1 บุคลากรและทีมงาน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการเป็น
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี
 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 อธิบายได้ว่า บุคลากรและทีมงาน ประกอบด้วย
 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 3) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลโดยตรงต่อการเป็นชุมชน
 แห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร
 และทีมงานมาก ก็จะมีส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมาก
 ยิ่งขึ้น เพราะงานจะสำเร็จได้ด้วยบุคลากรและทีมงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องสร้างความ
 ไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
 กลุ่มที่ดี และมีเป้าหมายภาพความสำเร็จร่วมกัน ย่อมส่งผลต่อการสร้างทีมงานคุณภาพ
 ให้ครูและบุคลากรพัฒนาเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง มีพลังร่วมกัน มีความตระหนักในความ
 รับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ลดความขัดแย้ง มีความเสียสละ อุทิศตน
 อย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล สอดคล้องกับ ดรุณี โกเมนเอก (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเรียงมากที่สุด คือ ด้านความสามารถของทีมงานและบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.57 สอดคล้องกับ วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญโญ มนุศิลาปี (2555, หน้า 155) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ โดยได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 4 ปัจจัย คือ บริบทองค์การ คุณลักษณะของทีม คุณลักษณะของภาระงาน และกระบวนการของทีม พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ กัญญาภัค เสงใจบุญ (2555, หน้า 126) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สอดคล้องกับ ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สุวรรณ พงษ์พองพูล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม, ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน, ด้านการมีปฏิสัมพันธ์, ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการยอมรับนับถือ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50 นอกจากนี้ ผลการศึกษาโรงเรียนดีเด่น พบว่า บุคลากรและทีมงาน เป็นปัจจัยสำคัญทำให้เกิดคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานและความสำเร็จของโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง แม้ในโรงเรียนที่มีการย้ายสับเปลี่ยนผู้บริหารอยู่บ่อยครั้ง การที่ครูและบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ก็จะทำให้เกิดการสร้างทีมงานคุณภาพที่จะสนับสนุนความเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2.2 โครงสร้างโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.63 นอกจากนี้ยังพบว่า โครงสร้างโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.52 อธิบายได้ว่า โครงสร้างโรงเรียน ที่ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ การมอบหมายงาน การติดต่อประสานงาน และกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ แม้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนแต่ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกัน แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างโรงเรียนยังถูกมองเป็นเรื่องยึดโยงกับอำนาจความเป็นราชการ (Bureaucratic) และความสัมพันธ์ตามสายงานการบังคับบัญชา (Hierarchical Relationships) มีโครงสร้างกลไกการควบคุมแบบตึงตัวเต็มไปด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับและวัฒนธรรมการใช้อำนาจการสั่งการ ดังนั้นการบริหารที่จะส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้นั้น ผู้บริหารต้องลดบทบาทการใช้อำนาจให้น้อยลง ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันในลักษณะเพื่อนร่วมงาน Co-worker ใช้بارมีให้มาก บริหารด้วยการให้เกียรติและศักดิ์ศรี ความเป็นครู มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยาลัยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality

Culture) ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ จึงจะส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กัญญาภัค เสงี่ยมบุญ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างที่เหมาะสม มีอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สอดคล้องกับ ดร.ณี โภเมนเอก (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสามารถของทีมงานและบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้าง องค์กรที่เหมาะสม และ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.57, 0.46, 0.27, 0.25, 0.20 และ 0.09 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนยพร บุญรักษา (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ใน ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 78.40 ($R^2 = .784$) สอดคล้องกับ ศศกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 219–220) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กร มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบสูงที่สุด มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ จากผลการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ยังพบว่า โครงสร้างโรงเรียนยังถูกมองเป็นเรื่องที่ยึดโยงกับอำนาจความเป็นราชการ (Bureaucratic) และความสัมพันธ์ตามสายงานการบังคับบัญชา (Hierarchical Relationships) ที่สูง ยังมีโครงสร้างกลไกการควบคุมแบบตึงตัว ที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับปฏิบัติและวัฒนธรรมการใช้อำนาจการสั่งการ ดังนั้น เพื่อส่งเสริม “ความเป็นชุมชน” ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารจึง

ควรลดบทบาทการใช้อำนาจให้น้อยลง บริหารคนด้วยใจใช้บารมีให้มาก สามารถประสานทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนับสนุนความเป็นผู้นำและการทำงานร่วม Co-worker ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน การบริหารครูด้วยเกียรติยศ และศักดิ์ศรีความเป็นครู ให้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยาลัยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality Culture) ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และมีบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2.2.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.33 นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรบรรยากาศและวัฒนธรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.92 อธิบายได้ว่า วิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และพันธกิจ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 4) การติดตามและประเมินผล แม้จะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามยังเป็นปัจจัยที่ถูกมองว่าเป็นเรื่องที่ต้องยึดถือและปฏิบัติจากนโยบายการมอบหมายจากส่วนกลางอยู่แล้ว และมีความเข้าใจที่แตกต่างไปตามบริบทของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง การบริหารจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ยึดถือตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติตามสายงานบังคับบัญชา (Hierarchical Relationships) มีกลไกการควบคุมและโครงสร้างแบบตั้งตัว มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) สูง จากที่กล่าวมาอาจเป็นสาเหตุให้ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูยังไม่ให้ความสำคัญต่อการกำหนด เผยแพร่ ปฏิบัติ และติดตามประเมินผลวิสัยทัศน์และพันธกิจเท่าที่ควร อาจมองประเด็นมุ่งให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียนในชั้นเรียน รวมถึงกิจกรรมที่จะส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนโดยตรงมากกว่า

อย่างไรก็ตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจ ยังเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารและครูต้องให้ความสำคัญนำไปสู่การบูรณาการประสานปัจจัยอื่นๆ ที่เอื้อและสนับสนุนการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ที่สอดคล้องกับ ตรีณิ

โกเมนเอก (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสามารถของทีมงานและบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.57, 0.46, 0.27, 0.25, 0.20 และ 0.09 ตามลำดับ สอดคล้องกับ กัญญาภัค เสงใจบุญ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สอดคล้องกับ ฉันทพร บุญรักษา (2553, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .748$) เนื่องจากโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การปฏิรูปการเรียนรู้และหลักสูตร การบริหารการสอน การบริหารแบบมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน

2.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนต่ำกว่าปัจจัยอื่นอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารที่ต้องอาศัยเครื่องมือ กระบวนการหรือวิธีการ และปัจจัยอื่นในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ ทิพวรรณ มีบุญ (2560, หน้า 281) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิทธิพลทางตรงในทางลบต่อคุณภาพผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.08 มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.21 และมีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.13 นอกจากนี้ ยังมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.74 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหมาย อ๋าดอนกลอย (2551, หน้า 61) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนผ่านกระบวนการต่างๆ โดยเฉพาะบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 194) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงน้อย และมีผลทางอ้อมผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้น้อยเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำมีลักษณะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียนมากกว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะเห็นได้จาก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลการส่งผ่านบรรยากาศของโรงเรียน มีค่าอิทธิพลสูงถึง 0.70 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา จำรูญศิริ (2551 หน้า 201-202) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงสุดกว่าตัวแปรอื่น คือ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.61 โดยผ่านบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 และผ่านการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.34 นั้นแสดงว่าผู้บริหารถึงแม้จะมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยตรงน้อยก็ตาม แต่บทบาทของการเป็นผู้สนับสนุนก็มีส่วนสำคัญยิ่ง เช่น การสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้นในโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศแบบเปิดเป็นต้น และส่งเสริมให้ครูรับรู้ถึงความสามารถร่วมกันจะเป็นผลให้ครูเกิดแรงบันดาลใจเกิดความมุ่งมั่นพยายามที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพราะครูมีขวัญกำลังใจ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำงานให้เป็นแบบอย่าง ทุ่มเทเพื่องานอย่างแท้จริง สอดคล้อง

กับ Leithwood & Jantzi (2006) ที่สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสำเร็จของผู้เรียนประมาณ 1 ใน 4 เท่านั้น นอกนั้นมักจะมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านคณะครูหรือบุคลากร ที่ได้ปฏิบัติงาน โดยตรงกับผู้เรียนในแต่ละวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 167) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียน และการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะความสามารถทาง วิชาการพัฒนาการเรียนการสอนโดยผ่านช่องทางอื่นๆ และตามสภาพการณ์ยุคแห่ง การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องจัดการกับงานในหลากหลายมิติ ไม่ปฏิบัติงาน เพียงลำพัง จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรและกลไกต่างๆ ภายในให้เกิดผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และส่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในที่สุด

2.2.5 บรรยากาศและวัฒนธรรม มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.15 นอกจากนี้ ยังพบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อ บุคลากรและทีมงาน และวิสัยทัศน์และพันธกิจ ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.78 และ 0.91 และพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อ บรรยากาศและวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.79 อธิบายได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) ความสามัคคี 2) ขนาดของโรงเรียน 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 4) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จะมี อิทธิพลทางตรงต่อ บุคลากรและทีมงาน และวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่ส่งอิทธิพลทางอ้อม ต่อไปยังการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กล่าวคือ บรรยากาศและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะเป็นสภาพ ที่การทำงานในโรงเรียนเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ทำให้โรงเรียนหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนหนึ่ง บรรยากาศบรรยากาศและวัฒนธรรม เป็นเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Halpin & Croft (1963) ที่พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึง

พอใจตลอดจนความสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องจัดบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับ ทิพวรรณ มีบุญ (2560, หน้า 281) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอิทธิพลทางตรงในทางลบต่อคุณภาพผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.30 มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.55 และมีอิทธิพลรวมในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.25 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549, หน้า 125) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี พบว่า การสร้างขวัญในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครู สอดคล้องกับ อุทัย ยอดคงดี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 247) พบว่า บรรยากาศส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศเป็นเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนให้กิจกรรมการเรียนรู้ หรือการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้บรรยากาศยังช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีแล้วย่อมส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยต่างๆ สามารถส่งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยปัจจัยบุคลากรและทีมงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ โครงสร้างโรงเรียน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิสัยทัศน์และพันธกิจ และบรรยากาศและวัฒนธรรมตามลำดับ ดังนั้น เพื่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน ผู้บริหารและครูใน

โรงเรียนควรร่วมกันกำหนดแนวทางและการวางแผนดำเนินงานที่สอดคล้องและสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรและทีมงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนระดับมากที่สุด ประกอบด้วย การไว้ใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี และการมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับ บุคลากรและทีมงาน มาเป็นลำดับแรก คำนึงถึงการสร้างขวัญกำลังใจ ให้เกียรติยศและคุณค่าการทำงานร่วมกัน ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยาสัมพันธ์ต่อกัน อาศัยหลักการมีส่วนร่วม ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและการร่วมแรงร่วมใจอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า โครงสร้างโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนในทิศทางลบ ประกอบด้วย การมอบหมายงาน การติดต่อประสานงาน กฎระเบียบและแนวปฏิบัติ และการกระจายอำนาจ กล่าวคือ แม้ว่าโครงสร้างโรงเรียนจะมีความสำคัญ แต่มองยึดโยงกับอำนาจความเป็นราชการและการบังคับบัญชาตามสายงาน ยิ่งใช้การสั่งการมากเท่าใดก็ยิ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ดังนั้น ผู้บริหารพึงใช้อำนาจให้น้อย ควรใช้หลักการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน Co-worker ให้มาก การทำงานในระนาบเดียวกันจะทำให้เกิดการยอมรับและความร่วมแรงร่วมใจของครูได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านโครงสร้างโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการกับงานในหลากหลายมิติ รู้จักประสานใช้กลไกและทรัพยากรในการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

3.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรม มีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านมาทางบุคลากรและทีมงาน และวิสัยทัศน์และพันธกิจ ไปยังการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีวะของโรงเรียน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ดี ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การสร้างความสามัคคี การพัฒนางานตามความพร้อมของโรงเรียน พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน และพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ย่อมจะทำให้ครูบุคลากร มีแรงกระตุ้น ความร่วมมือร่วมพลัง และสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน ที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีวะของโรงเรียน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้ศึกษาแล้วในงานวิจัยนี้ เช่น การจัดการความรู้ การจูงใจ เทคโนโลยีการเรียนรู้ และปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีวะของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีวะของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีวะของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการวิจัยแบบกรณีศึกษาภูมิภาคอื่นๆ หรืออาจศึกษาในภาพรวมระดับประเทศ

3.2.3 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยในลักษณะอื่นๆ เช่น การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ทั้งนี้ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบยืนยันพัฒนาต่อยอดเชิงลึกถึงข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้