



บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
Organizational Climate Affecting the Professional
Learning Communities of Teachers in Schools
Under the Office of Roi Et Primary Education Service Area 2

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์¹ และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์²
Kamonkan A-Runrat¹ and Thanyaporn Nualsing²

Article History

Received : December 2, 2019

Revised : March 5, 2020

Accepted : March 11, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา 2) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา และ 3) สร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 354 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 37 คน ครู 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.94 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.47) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.55) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) จากสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านความเสี่ยง (X_4) ด้านสภาพแวดล้อม (X_5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -0.01 + .31X_4 + .34X_5 + .21X_3 + .12X_1$$

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .31zx_4 + .30zx_5 + .23zx_3 + .12zx_1$$

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ ; ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ; ครู

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Master's Student of Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Assistant Professor, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University



ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study organizational climate in schools; 2) study being professional learning communities of teachers in schools, and 3) construct a prediction equation of being professional learning communities of teachers in schools under the Office of Roi Et Primary Education Service Area 2. A sample used in this study was 354 administrators and teachers in schools under the Office of Roi Et Primary Education Service Area 2, divided into 37 administrators and 317 teachers. The sample size was determined using Taro Yamane sampling formula. The instruments used in data collection was a 5-level rating scale questionnaire, which had values of IOC between 0.60 and 1.00; and its reliability coefficients of part 2 and 3 were 0.94 and 0.96, respectively. Statistics employed were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis for hypothesis testing.

The research results were as follows. 1) The overall organizational climate in schools under the Office of Roi Et Primary Education Service Area 2 was at high level ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.47) and its individual aspects were at high level. 2) Being professional learning communities of teachers in schools under the Office of Roi Et Primary Education Service Area 2 as a whole was at high level ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.55) and its individual aspects were at high level. 3) From the predictive equation of being professional learning communities of teachers in schools, it was found that school organizational climate in the aspects of risk (X_4), environment (X_5), performance standard (X_3), and organizational structure (X_1) could jointly explain 75.1% of the variance of being professional learning communities of teachers in schools at the .01 level of significance; and it can be written as a prediction equation as follows:

Regression equation of raw score,

$$Y' = -0.006 + .312X_5 + .341X_4 + .209X_3 + .121X_1;$$

Regression equation of standard score,

$$Z'y = .312z_5 + .304z_4 + .230z_3 + .116z_1$$

Keywords : Organizational Climate ; Professional Learning Communities ; Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ประเทศไทยได้จัดการศึกษามาเป็นเวลานาน จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ทำให้ต้องปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ประกอบกับข้อบังคับคุรุสภา เรื่อง มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู ไว้ว่า 1) ครูต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลลวาทที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการ

พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Office of the Secretary General of the Teachers Council, 2006) จากมาตรฐานการปฏิบัติงานข้างต้น ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ ซึ่งการจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา



ในสถานศึกษาได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งร่วมกันกำหนดบทบาทของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Promkoch et al, 2018)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีความเชื่อพื้นฐานที่ต้องการช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Vangrieken & Meredith & Packer & Kyndt, 2017) ลดการพัฒนาครูด้วยการอบรมและเปลี่ยนเป็นพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน จนเกิดความชำนาญ โดยส่งเสริมให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Office of The Promotion of Learning and Youth Quality Society, 2014) ซึ่งการดำเนินงานจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องได้ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันของครูในสถานศึกษา

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ดังที่ Freiberg (2005) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อการเรียนการสอน ซึ่งหลายตัวแปรของบรรยากาศโรงเรียนส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้

จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาเช่นกัน เพราะมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ รวมทั้งการปฏิบัติงานของคนในองค์การ หากต้องการส่งเสริมการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความร่วมมือในการทำงาน รวมทั้งลักษณะโครงสร้างขององค์การต้องไม่ซับซ้อน มีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อให้บุคลากรในองค์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนาวิชาชีพต่อไป

ผู้วิจัยประสงค์ที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งนี้เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการนำข้อค้นพบไปพัฒนาบรรยากาศองค์การ

ในสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

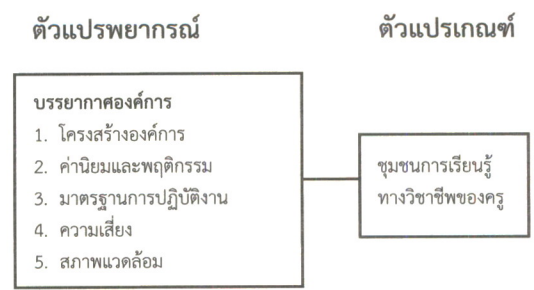
1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ด้านค่านิยมและพฤติกรรม (X_2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_3) ด้านความเสี่ยง (X_4) และด้านสภาพแวดล้อม (X_5) สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ คือ บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และนักบริหารการศึกษา เช่น Litwin & Stringer (1968), Fox (1973), Likert (1976), SrisaKhod (2014), Chuahom (2016) และตัวแปรเกณฑ์ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และนักบริหารการศึกษา เช่น Phillip (2009), Sompong (2015), Koson (2016) และ Phoo-aram (2018) ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 3,068 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 318 คน ครู 2,750 คน (Roi Et Povincial Education Office, 2018)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 354 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 37 คน ครู 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach, 1990) โดยใช้สัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.98 จากการทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม-เมษายน 2561 โดยแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจก 354 ฉบับ และได้รับกลับคืน 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1. โครงสร้างองค์การ (X_1)	4.28	0.52	มาก
2. ค่านิยมและพฤติกรรม (X_2)	4.35	0.53	มาก
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_3)	4.28	0.60	มาก
4. ความเสี่ยง (X_4)	4.24	0.55	มาก
5. สภาพแวดล้อม (X_5)	4.22	0.49	มาก
รวม	4.28	0.47	มาก

ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์การ



และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.28$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.22$)

2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. วิทยาลัยร่วม	4.26	0.57	มาก
2. ทีมเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้	4.22	0.57	มาก
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.04	0.66	มาก
4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.15	0.57	มาก
รวม	4.17	0.55	มาก

ค่าเฉลี่ยของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิทยาลัยร่วม ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ด้านทีมเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.22$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.04$)

3. สมการพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง (X_4) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ดีที่สุด เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ด้านสภาพแวดล้อม (X_5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_3) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เท่ากับร้อยละ 75.1 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	F	Sig
1	X_4	.81	0.65	660.92	.00
2	$X_4 X_5$.85	0.72	452.58	.00
3	$X_4 X_5 X_3$.86	0.75	344.15	.00
4	$X_4 X_5 X_3 X_1$.87	0.75	263.70	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .31, .34, .21 และ .12 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .31, .30, .23 และ .12 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์ถดถอยของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	β	t	Sig
X_4	.31	.05	0.31	5.29**	.00
X_5	.34	.05	0.30	2.90**	.00
X_3	.21	.05	0.23	3.40**	.00
X_1	.12	.05	0.12	2.23*	.12
a = -0.006, R = .867, R ² = .751					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง (X_4) ด้านสภาพแวดล้อม (X_5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ร้อยละ 75.1



มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .31, .34, .21 และ .12 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .31, .30, .23 และ .12 ตามลำดับ เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -0.01 + .31X_4 + .34X_5 + .21X_3 + .12X_1$$

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .31zx_4 + .30zx_5 + .23zx_3 + .12zx_1$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความผ่อนคลายไม่ตึงเครียด ให้เกียรติ ยอมรับนับถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ จึงทำให้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ Chuahom (2016) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศอิสระ รองลงมา คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บรรยากาศแจ่มใสหรือแบบเปิด

2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สมาชิกมีอำนาจตามขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ

ตามความเหมาะสม แบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรระหว่างกัน และมีการแสดงแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ Kolter (2009) ที่ได้ศึกษาหามิติของการเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเท็กซัส พบว่า 5 มิติของรูปแบบการเรียนรู้ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่เข้าร่วมกันและให้การสนับสนุน 2) มีวิสัยทัศน์ที่เข้าร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ปฏิบัติงานร่วมกัน 5) เจื่อนใจการสนับสนุน ผลการศึกษา พบว่า การเรียนรู้ที่ยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเห็นได้ชัดในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง ผลการศึกษาแสดงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียน ผลสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียน พนักงาน บุคลากร ผู้บริหารในโรงเรียนเหล่านี้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดระเบียบข้อมูลบุคลากร และทรัพยากรในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขณะที่ชุมชนช่วยให้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. การสร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง (X_4) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .808 และมีอำนาจของการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 65.2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ด้านสภาพแวดล้อม (X_5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) จะมีอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับร้อยละ 75.1 ซึ่งจะอภิปรายแยกประเด็นได้ดังนี้

3.1 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านความเสี่ยง ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้วยเหตุที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด (Roi Et Povincial Education Office, 2018) ได้มีส่วนช่วยให้สถานศึกษา สามารถวิเคราะห์โอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ตลอดจนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน เพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยงให้หมดไป หรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Suntrayut (2007) ที่ว่า การที่องค์กรต่างๆ นำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ จะช่วยเป็นหลักประกันในการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่อย่างไร เนื่องจากเป็นทิศทางการทำนายอนาคตอย่างมีเหตุผล มีหลักการและหาวิถีทางลดหรือป้องกันความ



เสียหายอันที่ก่อขึ้นในการทำงานแต่ละขั้นตอนไว้ล่วงหน้า เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่คาดคิด ดังนั้นการที่นำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาช่วยในการบริหารงานจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่กำหนดไว้ และเป็นการป้องกันโอกาสที่จะเกิดความสูญเสีย

3.2 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความสะดวกสบาย สะอาดร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีความพร้อมของวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ มีเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานเกื้อหนุนการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเต็มที่ บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับ มีความใกล้ชิด และร่วมมือกันดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sujirskul (2015) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียน และปัจจัยด้านภาระหน้าที่พิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3.3 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานส่งผลต่อการเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เนื่องจากพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน Office of the Secretary General of the Teachers Council, 2006) ดังนั้นในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาผู้เข้าสู่วิชาชีพต้องมีมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพตามที่กำหนด เมื่อเข้ามาสู่วิชาชีพแล้วจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน อีกทั้งสถานศึกษายังนำมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นเหตุให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kittiwong (2015) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของครูจ้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่าการปฏิบัติงานของครูจ้างตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูจ้าง อยู่ในระดับมาก

3.4 บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้หลักการมีส่วนร่วม มีการแบ่งงาน การจัดหมวดหมู่ของงาน การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม กระจายงานให้ทุกคนรับผิดชอบและตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน มีการประสานงานโดยผ่านการประชุมปรึกษาหารือ ทำให้เกิดบรรยากาศการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yupakdee (2019) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การเป็นปัจจัยที่ 3 ที่ร่วมพยากรณ์และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 62.20

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ดีที่สุด คือ ด้านความเสี่ยง ดังนั้น ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาผู้บริหารต้องเน้นการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยมีการวางแผนประชุมปรึกษาหารือ ก่อนทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด และกล้าที่จะขยายหรือริเริ่มการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องบริหารสนับสนุนกิจกรรมการพบปะทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยน อภิปราย นำเสนอความคิดเห็น และสะท้อนผลการสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างครูและนักเรียน

3. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเสี่ยง ด้านสภาพแวดล้อม ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาต่อไป



ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยนำตัวแปรบรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้าน ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อมุ่งเน้นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เพื่อได้ทราบปัจจัยเพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

3. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อให้ได้แนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูต่อไป

References

Chuahom, M. (2016). Banyakāt ‘ongkān nai rōngriān thī song phon to khunnaphāp chīwit kānthamngān khōng khārāchakān khru sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā cha choēng thē rā khēt nung [Climate Organization of Schools Affecting to The Quality of Teacher's Work Life of under Chachoengsao Primary Educationalservice Office Area 1]. *Journal of Rajanagarindra*. 13(30),99-10.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.

Fox, R. S. (1973). *School climate improvement : A challenge to the school administrator*. Englewood ; Colorado : Phi Delta Kappa.

Freiberg, H. J. (2005). *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments*. United Kingdom : Routledge.

KittiWong, R. (2015). Kān patibat ngān khōng khru chāng sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā Chon Buri tām mātrathan kān patibat ngān [Alternative : The performance of contract teachers under ChonBuri educational service area office in accordance with the performance standards]. *Journal of Education*. 19(1),57-69.

Kolter, P. (2009). *Marketing Management*. New York : Peason Prentice Hall.

Koson, S. (2016). Kānphatthana sathan suksā doī chai nāōkhīt chumchon kān rianrū thāng wichāchīp phūā chatkān rianrū thī nēn phū rian pen samkhan samrap sathan suksā sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā matthayommasuksā khēt yīsipsī [Development Academy The Concept of Professional Learning Communities. The Curriculum Focuses on the Learners for Schools The Secondary Educational Service Srea Office 24 (Unpublished doctoral thesis)]. Maha Sarakham University, Maha Sarakham, Thailand.

Likert, R. (1976). *New Patterns of Management*. New York : Mc Graw-Hill.

Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Division of Research Harvard Business School.

Office of The Promotion of Learning and Youth Quality Society. (2014). Rāingān phon kāndamnōēn ngān samnakngān songsoēm sangkhom hāng kān rianrū lāe khunnaphāp khōng yaowachon sōngphanhārōjīhasīpsām - sōngphanhārōjīhasīphok [Report of the Office of the Learning and Social Quality Promotion of Youth 2010-2013]. Bangkok : n.p.



- Office of the Secretary General of the Teachers Council. (2006). *Keñ mātrathān wīchāchīp khru khōng khuru saphā Phō.Sō. sōngphanhāroṅsāmsīpchet [Teacher Professional Standards 1994]*. Bangkok : Office of the Secretary General of the Teachers Council.
- Phoo-aram, N. (2018). *Kānphatthānā rabop kānchatkān rīanrū doī chai chumchon hāng kān rīanrū thāng wīchāchīp samrap khruākhaī rōngriān prathom suksā khanāt lek [The development of a learning management system using a professional learning community for small elementary school network (Unpublished doctoral thesis)]*. Maha Sarakham University, Maha Sarakham, Thailand.
- Promkoch, W. et al. (2018). *Nāothāng kān khapkhluān PLC sū kānphatthānā khunnaphāp phū rīan Thailand 4.0 sō phō mō sipchet [PLC operation guidelines to develop quality learners for Thailand 4.0 sesa 17]*. Trad : The Secondary Educational Service Area Office 17.
- Roi Et Povincial Education Office. (2018). *Keñ mātrathān wīchāchīp khru khōng khuru saphā Phō.Sō. sōngphanhāroṅsāmsīpchet [Government action plan for Roi Et Provincial Education Office]*. Retrieved January 2019, From : <http://www.roietpeo.go.th/>.
- Sompong, S. (2015). *Kānphatthānā rūpbāp kānsāng chumchon kān rīanrū thāng wīchāchīp khru nai rōngriān prathom suksā : kānwīchāi patibatkān bāp mī suān ruām [Development of a model for creating a professional teacher learning community in primary schools: participatory action research (Unpublished doctoral thesis)]*. Maha Sarakham University, Maha Sarakham, Thailand.
- SrisaKhod, J. (2014). *Banyakāt 'ongkān thī song phon tō chumchon kān rīanrū thāng wīchāchīp khōng khru nai sangkat theṣabān nakhōn Khōn Kān [Organizational Climate Affecting Professional Learning Community of Teachers in Khon Kaen Municipality (Unpublished master's thesis)]*. Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.
- Sujirskul, J. (2015). *Patchai thī song phon tō khunnaphāp chīwit kānthamngān khōng khru sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā nai phāk tawan'ōk chiāng nūa Factors Affecting the Quality of Work Life of Teachers under the Primary Education Service Area Office in the Northeastern Part of Thailand, SWU Educational Administration Journal. 11(20),29-41.*
- Suntrayut, T. (2007). *Kānbōrihān khwāmsīang thāngkān suksā [Educational Risk Management]*. Bangkok : Netik Printing Co., Ltd.
- Vangrieken, K., Meredith, C., Packer, T., & Kyndt, E. (2017). Teacher communities as a context for professional development : A systematic review. *Teaching and Teacher Education. 61,47-59.*
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.)*. New York : Harper and Row Publication.
- Yupakdee, A. (2019). *Patchai thāngkān bōrihān thī song phon tō chumchon hāng kān rīanrū thāng wīchāchīp khōng khru nai rōngriān sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā matthayom masuksā khēt sip [Administrative Factors Affecting the Professional Learning Community in Schools under the Office of Secondary Education Service Area 30]. KKU research journal of humanities and social sciences (graduate study). 5(2),36-45.*