



การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของ
ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ศุภวรรณ นุ่มพูล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2564



1701509510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21



58B54650102_1701509510



THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOL AND THE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER PATHUM THANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

SUPAWAN NUMPHUN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2021



1701509510

VRU :Thesis 5854650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อ
องค์กรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี

ชื่อนักศึกษา ศุภวรรณ นุ่มพูล

รหัสประจำตัว 58B54650102

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน)
..... กรรมการ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม)	(อาจารย์ ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม)
..... กรรมการ กรรมการ
	(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม)
 กรรมการและเลขานุการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)
 ผู้ทรงคุณวุฒิ
	(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ศุภวรรณ นุ่มพูล. (2564). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันและทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$, $S.D. = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ($M = 4.17$, $S.D. = 0.67$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ($M = 4.15$, $S.D. = 0.73$) และต่ำสุด คือ แบ่งปันประสบการณ์ ($M = 4.07$, $S.D. = 0.94$) และการเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ไม่แตกต่างกัน

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.28$, $S.D. = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($M = 4.42$, $S.D. = 0.35$) รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($M = 4.24$, $S.D. = 0.57$) และต่ำสุด คือ ความผูกพันต่อ

องค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ($M = 4.19, S.D. = 0.59$) และการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ความผูกพันต่อองค์กร



1701609510

Supawan Numphun. (2021). THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOL AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE Master of Education (Educational Administration). Advisors Assistant Professor Dr.Suwanna Chotisukan Associate Professor Dr.Orsa Jaroontham

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study and compare the professional learning community level of school under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, 2) study and compare the organizational commitment of teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, and 3) investigate the correlation between the professional learning community of schools and the organizational commitment of teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The samples consisted of 351 teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sample size table and the samples were finally selected using the stratified random sampling method. The statistics for analyzing the data was percentage, mean, standard deviation, independent t-test and Pearson's product moment correlation.

The research results were as follows:

1. The professional learning community level of schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office was overall at a high level (4.12, S.D. = 0.78). When considering each side, it was found that the highest average was obtained by value and shared vision (= 4.17, S.D. = 0.67) followed by supportive conditions (= 4.15, S.D.= 0.73), and the lowest average was obtained by experience sharing (= 4.07, S.D.= 0.94). The comparisons of the professional learning community level of schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office classified by working experiences revealed that teachers who had different levels of working experience had a different professional learning community level of a

significance level of 0.05 in all aspects except for shared leadership.

2. The organizational commitment level of teachers under Pathum Thani

Primary Educational Service Area Office was overall at a high level (= 4.28, S.D.= 0.50). When considering each side, it was found that the highest average was obtained by affective commitment (= 4.42, S.D.= 0.35) followed by normative commitment (= 4.24, S.D.= 0.57) and the lowest average was obtained by continuance commitment (= 4.19, S.D.= 0.59). The comparisons of the organizational commitment level of teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office classified by working experiences revealed that teachers who had different levels of working experience had a different organizational commitment level at a significance level of 0.05 in all aspects.

3. The correlation between the professional learning community of schools and the organizational commitment of teachers was highly positive at a significance level of 0.01, with a correlation coefficient of 0.72.

keywords : Correlation, professional learning community, organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม ซึ่งเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่กรุณาสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ และให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้มาก และขอขอบพระคุณครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ศุภวรรณ นุ่มพูล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู.....	22
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
2.5 สรุปหลักการที่นำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	48
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	50



1701609510

VRU :Thesis 5854650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	52
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 อภิปรายผล.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะ	75
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	77
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	85
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง	87
บรรณานุกรม.....	92
ประวัติผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	35
ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	37
ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน	57
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่.....	57
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	58
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	59
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านแบ่งปันประสบการณ์	60
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัด	61
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	62
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	62
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	63

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม 64

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 65

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 66

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนและความผูกพัน
ต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ในรายด้าน :
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู 67

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนและความผูกพัน
ต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในรายด้าน :
ความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพโรงเรียน 68



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2 สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	16
ภาพที่ 3 การจัดกลุ่ม PLC ตามระดับชั้น.....	17
ภาพที่ 4 การจัดกลุ่ม PLC ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	18



1701509510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv : 11022564 09:35:25 / seq : 21

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจะทำให้ระบบการศึกษาบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยวิธีการบริหารที่ทันสมัยทันสถานการณ์ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการต้องเปลี่ยนไปเพื่อให้เหมาะสม ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การบริหารงานบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน

การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การสร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถของผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามความต้องการของตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่จะตอบสนองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และค่านิยมแบบประชาธิปไตย โดยมีจุดหมายที่จะทำให้การจัดการศึกษาที่มีรูปแบบเป็นการศึกษาเพื่อสร้างคนสร้างงานและสร้างชาติในอนาคตต่อไป การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนและการประเมินผลผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, 2557)

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนศตวรรษที่ 21 นั้น หัวใจสำคัญของการเรียนการสอน คือ PLC เพราะเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ต้องเปลี่ยนจากคำว่าครูสอนมาเป็นครูฝึก ต้องเปลี่ยนจากห้องที่สอน มาเป็นห้องทำงาน ต้องเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครู มาเป็นเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ต้องเปลี่ยนจากการเรียนเป็นรายบุคคล มาเป็นการเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม ต้องเปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขัน มาเป็นการเรียนแบบช่วยเหลือ แบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงงานให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำ PLC เป็นการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นักเรียนจะสามารถเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติ ครูสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับนักเรียน โดยการลงมือทำร่วมกันกับนักเรียน หากครูรู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไร ครูก็ยังสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นมากเท่านั้น ดังนั้นครูต้องมี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลายส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ดังนั้น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงจำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครูอย่างมาก (Insa-ard, 2017) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเรียนการสอนของครูเป็นเรื่องที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้าง PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพมีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน (ชวลิต ชุกก่าแพง, 2560)

ความผูกพันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดีและทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนย่อมเสียสละ และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จของโรงเรียนเป็นหลัก แต่ถึงแม้ครูมีความรู้ความสามารถมากมายเพียงใด ครูจะไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเลย หากครูท่านนั้นไม่ได้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ การอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียน และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับโรงเรียนทำงานให้กับโรงเรียน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (Steer, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษา (เบญจรัตน์ เดชานุวัฒน์ชัย, 2541 อ้างถึงใน กัญญิกา สุระโคตร, 2559) ดังนั้น หากไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนแล้ว ความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนก็จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ กล่าวคือ การบริหารงานคือการบริหารคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด หากคนมีความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ ก็จะทำให้ห้องค่านั้นทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ โดยความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้ 1) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความไม่เอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร 2) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะ



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ และ 3) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน และองค์กรโดยรวมอีกด้วย (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2551) ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในสถานศึกษาอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในสถานศึกษาอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ปัจจุบันพบว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ยังให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่มากนัก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติขึ้นพื้นฐานต่าง ๆ เช่น O-NET, NT รวมทั้งยังไม่เข้าใจแนวทางที่ชัดเจนและอาจทำให้เกิดความยุ่งยาก ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาทางวิชาชีพในการเรียนรู้ และเพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำแนวทางการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปยึดถือและปฏิบัติ อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน ตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในโรงเรียน ให้เกิดขวัญและกำลังใจ อยู่ปฏิบัติงาน ทุ่มเท และอุทิศความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่ความสำเร็จต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี



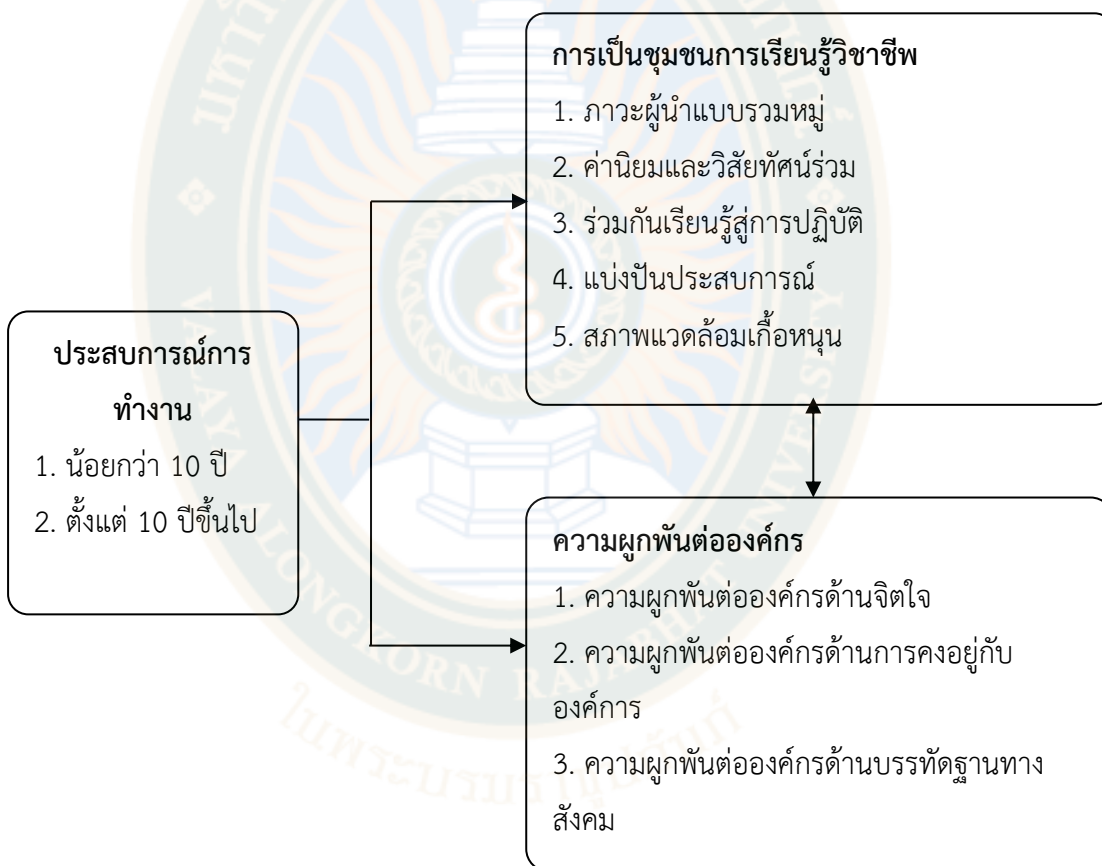
1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีของฮิปและฮัฟแมน (Hipp & Huffman, 2003 อ้างถึงใน ชวลิต ชูกำแพง, 2560) ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน

1.3.2 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีของอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4.3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2562 มี 170 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 4,097 คน (กลุ่มสารสนเทศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามประสบการณ์การทำงาน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

- (1) น้อยกว่า 10 ปี
- (2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

- (1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่
- (2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
- (3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ
- (4) แบ่งปันประสบการณ์
- (5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน

3) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
- (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่กับองค์กร
- (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยการแบ่งปันข้อมูล ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทางการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน

1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการบริหารกระจายอำนาจ ให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมการเป็นผู้นำในทีม

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน

4) แบ่งปันประสบการณ์ หมายถึง การเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร

5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน หมายถึง การสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial Relationships) ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณ และการพัฒนาเป็นบรรทัดฐาน และมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่น ๆ ระบบการสื่อสาร และเวลาสถานที่สำหรับการพบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

1.6.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี โดยได้แสดงออกมาในรูปของการกระทำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงาน และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคลต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นระยะเวลาต่อเนื่องยาวนาน เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออก



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

จะทำให้สูญเสียผลตอบแทนที่ควรจะได้รับจากการลงทุนกับองค์กรทั้งเวลา แรงกายและแรงใจในช่วงเวลาที่ผ่านมา เช่น สวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณคณได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของคุณคณต่อองค์กร

1.6.3 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.6.4 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.6.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

1.7.2 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

1.7.3 ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ครึ่งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.1 ความหมายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.3 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.4 สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.5 ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

2.2.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 แนวทางในสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันองค์กร

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

2.5 สรุปหลักการที่นำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจ นำมาประยุกต์จากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กรจนกลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่โรงเรียน ยึดหลักพึ่งพาอาศัยซึ่งกันในการปฏิบัติงาน เช่น สร้างความเป็นกันเองใกล้ชิดสนิทสนม ลดช่องว่างระหว่าง

บุคคลสร้างความผูกพันต่อกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการให้ความหมายไว้หลากหลาย

2.1.1 ความหมายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการผสมผสานความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้หลากหลาย ดังนี้

สโตร์ (Stoll, et al. 2006) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในวิชาชีพ เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ค้นหาแนวทางการปฏิบัติ ในมิติการปฏิบัติงานทุกอย่าง และมุ่งสู่การสร้างความสำเร็จก้าวหน้าของชุมชนการเรียนรู้แห่งนั้น

ดูโพร (DuFour, et al. 2010) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 1994) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561) อ้างถึงใน Hord (2009) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกันมาทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองในการจัดการเรียนการสอน

สุชาติ น้าใจดี (2552) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเป็นชุมชนที่สนับสนุนและผลักดันเพื่อก่อให้เกิดการสร้าง การถ่ายทอด และการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน การปรับปรุงการทำงานเลี้ยงชีพ การสร้างอาชีพใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและพัฒนาชุมชน

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายที่สอดคล้องกันและมุ่งมั่นไปสู่การปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้จากงาน ทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังกันและอภิปรายกันเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งรวบรวมการประเมินผลและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจในการทำงานต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สำนักราชบัณฑิตยสภา (2555) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ในลักษณะที่ต่อเนื่อง มีกระบวนการร่วมมือ การเสวนา สะท้อนคิด ซึ่งสามารถทำให้ระบบและบุคคลสามารถเข้าใจรวมทั้งประสบการณ์เรียนรู้ เป็นแนวทาง ในการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญร่วมกัน ในสิ่งที่เห็นร่วมกันผ่านทางการปฏิสัมพันธ์ภายในชุมชน อย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ที่ลึก รวมทั้งคำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์ (2557) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่กลุ่มของผู้บริหารและบุคลากรครูผู้เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาได้มีการรวมตัวกันเพื่อ พัฒนาความรู้ทางวิชาชีพผ่านการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้ทาง วิชาชีพไปพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

สำนักราชบัณฑิตยสภา (2558) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะชุมชนเชิงวิชาการที่มี เป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียนและ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือ รวมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ และนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

ศิริรัตน์ โกศล (2559) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของครูในสถานศึกษาในลักษณะทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน ส่วนผู้บริหารเป็นผู้ดูแล สนับสนุนบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจ ร่วมกัน มีการดำเนินการแบบทีมร่วมเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้ สภาพการณ์ที่สนับสนุนเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการรวมตัว ร่วมมือกัน เรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน สะท้อนผลกลับ และเป็นผู้นำร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญและสร้างนวัตกรรมใหม่



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ วิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงาน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

เสถียร อ่วมพรหม (2560) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะ และศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561) ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของครู ผู้บริหารในฐานะนักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการเรียนการสอนที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งเป็นความรู้ความสามารถ และแนวทางการปฏิบัติที่เกิดจากการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยสะท้อนคิดร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

สามารถสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง เป็นการรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยการแบ่งปันข้อมูล ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทางการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน

2.1.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เสถียร อ่วมพรหม (2560) ได้กล่าวว่าในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้เป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดความสำคัญเป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับวิชาชีพ และระดับชุมชน (จำเรียง วัชวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์ 2540, อ้างถึงใน เสถียร อ่วมพรหม, 2560) กล่าวคือ

ความสำคัญระดับที่ 1 ระดับนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรม เพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงได้ ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก และการเป็นนักตั้งปัญหา และการเป็นนักแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผลในที่สุดกล่าวโดยสรุปความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษาก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียนนั่นเอง



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ความสำคัญระดับที่ 2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สอง จะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำโดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ที่ตรงตรง การใช้วิธีเสวนา และการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่แต่ละคนมีต่อการกลับคืนมา เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติต่าง ๆ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครอง

ความสำคัญระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายของการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียนและชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคมที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ด้วยเครือข่าย การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชน ไม่ว่าจะประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่าง ๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

2.1.3 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561) กล่าวว่า จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า โรงเรียนทั้งในต่างประเทศและในประเทศที่ได้รับเริ่มดำเนินการสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้วนั้น พบว่า เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน (Whole School Improvement) ดังที่ได้สังเคราะห์ไว้ต่อไปนี้



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

1) ประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.1) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นในภาพรวม ซึ่งผลสัมฤทธิ์ในที่นี้หมายถึง องค์ความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติในรายวิชา ตลอดจนคุณลักษณะต่าง ๆ นอกจากนี้ยังพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในวิชาประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านการอ่านของนักเรียน นักเรียนสูงขึ้นอย่างชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่ไม่ได้ใช้กระบวนการดังกล่าว

1.2) ผู้เรียนมีความสุขในการมาโรงเรียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยสังเกตได้จากอัตราการขาดเรียนของผู้เรียนที่ลดลงในภาพรวม

1.3) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น (Active Learning) และมีความหมาย (Meaningful Learning) มากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเพิ่มมากขึ้น

1.4) อัตราการสอบไม่ผ่านทั้งการสอบรายหน่วยการเรียนรู้และตลอดทั้งรายวิชา ลดลงในภาพรวม

1.5) ลดภาระงานในรายวิชาที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนมีเวลาในการคิดทำกิจกรรมที่สนใจ และศึกษาเพิ่มเติมนอกห้องเรียน

2) ประโยชน์ต่อครู

2.1) ครูจะมีความรู้สึกผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียนในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น

2.2) ครูมีความอบอุ่นใจและไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน เนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นพี่เลี้ยงเมื่อเผชิญอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน

2.3) ครูเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระ (Content Knowledge) และการจัดการเรียนการสอน (Pedagogy) ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน

2.4) ครูรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น (Active Teacher) ในการทำงาน

2.5) ครูเกิดการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน และนวัตกรรม เกิดความเชื่อมั่นในฝีมือการสอนของตนเอง

2.6) ครูเปลี่ยนแปลงการดูแลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3) ประโยชน์ต่อโรงเรียน

3.1) เกิดกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ภายในระบบที่เชื่อถือได้ เนื่องด้วยบุคลากรทุกคนสร้างความคาดหวังไว้ร่วมกันที่จะปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน

3.2) เกิดความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน



1701609510

VRU-IThesis 58B54650102-thesis / rev: 11022564 09:35:25 / seq: 21

3.3) เกิดกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนคุณภาพของสถานศึกษาได้สอดคล้องตามบริบทและเป็นธรรมชาติ

3.4) เกิดองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากบรรลุภารกิจที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูและบริหารมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน และมีบรรยากาศเชิงบวก

2.1.4 สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561) กล่าวว่า สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรเป็นไปด้วยความยืดหยุ่นตามบริบทของการปฏิบัติงานโรงเรียนแต่ละแห่ง แต่อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการกล่าวถึงจำนวนที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าร่วมในกลุ่มควรมีประมาณ 6 ถึง 10 คน ทั้งนี้จากผลการวิจัยของ Caine and Caine (2010) พบว่า กลุ่มที่มีสมาชิกระหว่างจำนวนดังกล่าวจะมีพลังในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อใดที่กลุ่มมีสมาชิกมากกว่า 10 คนขึ้นไป กระบวนการนี้จะมีประสิทธิภาพน้อยลง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้เข้าร่วมจำนวนมากจะขาดเวลาที่เพียงพอในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามหากมีความจำเป็นต้องจัดเป็นกลุ่มใหญ่ที่มีสมาชิกอยู่ในระหว่าง 18-20 คน แม้จะมีประสิทธิภาพลดลงแต่สามารถทำได้โดยจำเป็นต้องมีผู้นำกระบวนการ (Process Leader) เพื่อเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการในการเรียนรู้ร่วมกันแต่ละครั้ง

การสร้างทีมหรือกลุ่มเพื่อเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จควรเป็นไปในลักษณะของความสมัครใจที่จะทำ (Volunteers) ซึ่งจะทำให้รู้สึกผ่อนคลายและเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้ อย่างไรก็ตามกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยสมาชิกดังต่อไปนี้

สมาชิกภายในโรงเรียน

1) ประเภทครู

1.1) ครูผู้นำกลุ่ม (Process Leader/Implementator) ทำหน้าที่เสมือนผู้นำกลุ่ม เป็นผู้นำกระบวนการ แต่ละวงจรของการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำกระบวนการที่ดีควรจะเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติ โดยได้รับการยอมรับจากกลุ่ม นอกจากนี้การประชุมกลุ่มแต่ละครั้งควรเปลี่ยนผู้นำกระบวนการเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำการเรียนการสอนอย่างมั่นใจ ทั้งนี้เมื่อดำเนินการสักระยะบุคคลที่มีความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติจะปรากฏตัวขึ้นในกลุ่ม

1.2) ครูต้นแบบ (Model Teacher) ได้แก่ สมาชิกกลุ่มผู้ซึ่งเป็นหลักในการพัฒนาการเรียนการสอนในประเด็นที่กำหนด ทั้งนี้อาจจะเป็นเจ้าภาพหลักในการนำประเด็นปัญหาหรือเทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนมาสู่วงสนทนาแต่ละครั้งตามกำหนดการ PLC หรือเป็นครูผู้จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในวงจรของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแต่ละครั้ง (Lesson Studie : LS) ทั้งนี้จะหมุนเวียนกันไปตามกำหนดการ



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

นอกจากนี้อาจกำหนดให้มีครูคู่คิด (Buddy Teacher) เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันคู่กับครูต้นแบบ และกำหนดการครั้งถัดไปครูคู่คิดก็จะเปลี่ยนบทบาทเป็นครูต้นแบบคนต่อไป

1.3) ครูผู้เชี่ยวชาญ (Expert Teacher) คือ สมาชิกกลุ่มผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในวิชาชีพครูหรือประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนสูงกว่าทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหรือชี้แนะข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือเป็นผู้โค้ชในบางเรื่องบางทักษะ ทั้งนี้ครูที่เชี่ยวชาญก็สามารถเปลี่ยนบทบาทเป็นครูต้นแบบด้วยเพื่อร่วมพัฒนาการเรียนการสอน

2) ประเภทผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญมากในการสร้างหรือพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้น เนื่องจากเป็นผู้สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ (Visionary) เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน (Instructional Leadership) เป็นผู้สร้างความผูกพัน เป็นผู้เรียนรู้ และผู้ร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) กับครูทุกคน และทุกกลุ่มในโรงเรียน (Hall, et al. 2016)

ทั้งนี้หากในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีผู้บริหารโรงเรียนหรือรองฝ่ายวิชาการ หรือผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ เข้าร่วมตามกำหนดการเรียนรู้หรือพัฒนาบทเรียน ก็จะทำให้มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และนำผลการปฏิบัติไปสู่การปรับนโยบายที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครู และมิติอื่น ๆ ในเรื่องนี้ Wang-Iverson & Yoshida (2005) ศึกษาพบว่า เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งร่วมกับครูไม่จะเป็นการวางแผน การสังเกตชั้นเรียน หรือการสะท้อนผล จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากครูจะมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหารแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตามนอกจากสมาชิกภายในโรงเรียนดังกล่าวมาแล้วยังมีบุคคลจากภายนอกที่สามารถเข้ามาเป็นครั้งคราวเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกัน ดังนี้

สมาชิกจากภายนอกโรงเรียน

1) ผู้เชี่ยวชาญภายนอก ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นต้น กลุ่มคนเหล่านี้จะช่วยให้การดำเนินงานมีฐานความคิดเชิงวิชาการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ควรเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดหรือผูกพันกับโรงเรียนมาก่อนในทางใดทางหนึ่ง เพื่อเกิดมุมมองต่อการพัฒนาในลักษณะของคนภายใน (Insider View)

2) ผู้ร่วมเรียนรู้ ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และครูจากโรงเรียนที่เป็นเครือข่ายพัฒนา การเปิดโอกาสเช่นนี้ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจบริบทของการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เกิดความเข้าใจพันธกิจ และระบบโรงเรียน ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ทางการศึกษาต่อไป



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / rev: 11022564 09:35:25 / seq: 21



ภาพที่ 2 สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ที่มา : ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561)

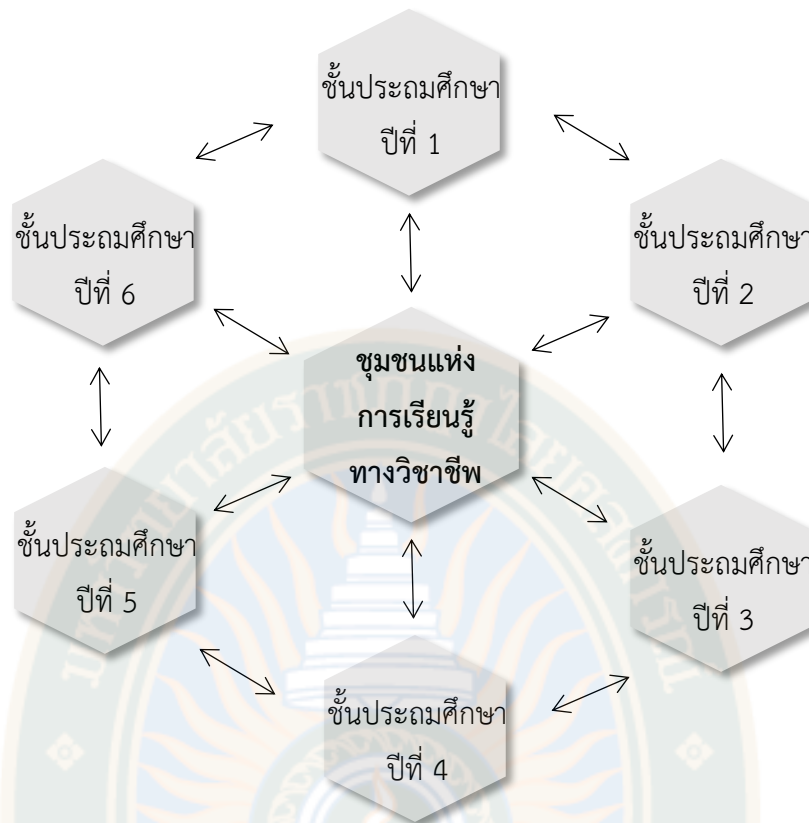
อย่างไรก็ตามสถานศึกษาควรพิจารณาความเป็นไปได้ ในการจัดจำนวนสมาชิกและ ตัดสินใจว่าจะจัดกลุ่มอย่างไรให้มีความเป็นไปและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังแนวทางต่อไปนี้

แนวทางที่ 1 การจัดกลุ่ม PLC ตามความสมัครใจร่วมกัน

การจัดสมาชิกเข้ากลุ่มโดยความสมัครใจร่วมกันจะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกปลอดภัย ในการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน และจะช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบในการแสดงความคิดเห็น และในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ส่วนบุคคล

แนวทางที่ 2 การจัดกลุ่ม PLC ตามระดับชั้น

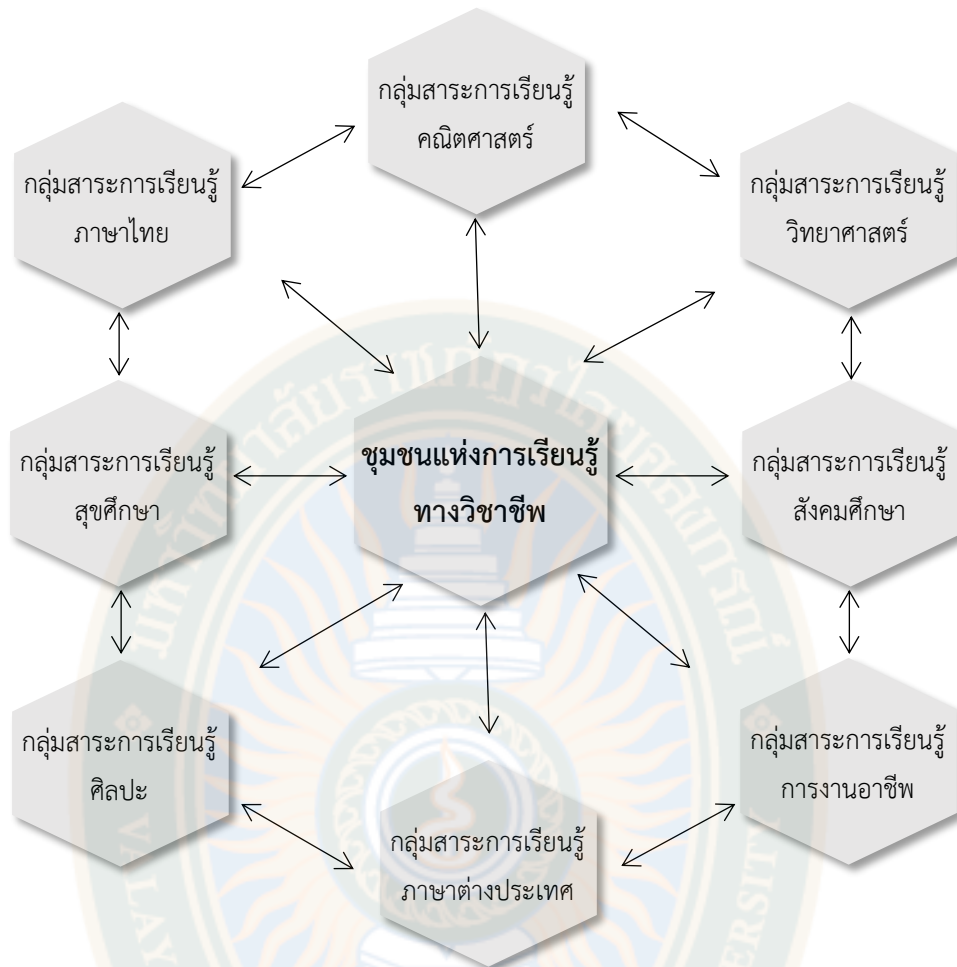
การจัดกลุ่มตามระดับชั้นจะเหมาะสมสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาที่ครูจัดการเรียน การสอนร่วมกันแบบบูรณาการ และทำงานร่วมกันเป็นสายชั้น ทั้งที่เป็นครูประจำชั้นและประจำวิชา



ภาพที่ 3 การจัดกลุ่ม PLC ตามระดับชั้น
ที่มา : ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561)

แนวทางที่ 3 การจัดกลุ่ม PLC ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

การจัดกลุ่มตามกลุ่มสาระการเรียนรู้จะเหมาะสมกับโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการวิชาการเป็นกลุ่มสาระวิชา ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นลักษณะบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้สามารถจัดรวมกลุ่มสาระการเรียนรู้บางกลุ่มไว้ด้วยกันได้ในกรณีที่มีจำนวนสมาชิกน้อย โดยพิจารณาถึงธรรมชาติของรายวิชาที่สามารถเข้ากันได้เป็นสำคัญ



ภาพที่ 4 การจัดกลุ่ม PLC ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
 ที่มา : ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561)

2.1.5 ลักษณะสำคัญชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บอยด์ (Boyd, 1992) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องประกอบด้วย

- 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน
- 2) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

ดาร์ลิง (Darling, 1998) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีส่วนประกอบ คือ

- 1) การสนับสนุน และการเป็นผู้นำร่วมกัน
- 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3) กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้

4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

ฮอร์ด (Hord, 1997) ได้แบ่งมิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 มิติ คือ

- 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน
- 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3) กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้
- 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

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

1) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารและครูมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจร่วมกัน

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง ผู้บริหารและครูมุ่งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

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

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

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

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวว่าไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้น เปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน 2) เป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วมในการทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน และ 4) ภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายร่วมและการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



1701609510

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องโดยการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน การสื่อสารที่มีคุณภาพ และความรักผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม มีสองลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมจนเกิดเป็นพลังเหนียวนำไปให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

3.2) ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพ็งพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้ร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระจากอำนาจครอบงำ

4) การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมนักเรียน ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5) ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญคือวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms & Values) 2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) 3) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) 4) การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized Practice) และ 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue)



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms & Values) หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และพันธกิจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน ซึ่งนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแม้ว่าการมีพันธกิจร่วมกันจะแตกต่างจากการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันอยู่บ้าง แต่ทั้งหมดได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนหนึ่งและมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียนร่วมกัน

2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) หมายถึง การที่ครูภายในโรงเรียนมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรครูทุกคนมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และบุคลากรครูมีความตระหนักถึงภาระผูกพันของตนที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การรวมพลังของครูทั้งโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากการที่มีการอภิปรายร่วมกัน โดยที่การอภิปรายนั้นนำมาสู่ข้อสรุปของครูที่จะพัฒนา ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการสอนหรืออาจจะเป็นการอภิปรายที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้น การรวมพลังกล่าว นอกจากจะเป็นการเชื่อมโยงให้ครูมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น

4) การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized Practice) หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะเป็นโอกาสให้ครูมีการพูดคุยกันมากขึ้น ช่วยให้ครูได้ร่วมกันพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังขาดตกบกพร่องไปในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เกิดการเรียนรู้จากครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลในทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสพูดคุยสนทนาระหว่างกัน โดยบทสนทนาดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนด้วย

ฮิปป์ และฮัฟฟแมน (Hipp & Huffman, 2003 อ้างถึงใน ขวลิขิต ชูกำแพง, 2560) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ด้าน คือ

1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหารกระจายอำนาจ ให้ความยอมรับ ผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมการเป็นผู้นำในทีม

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) หมายถึง การที่บุคคลร่วมแสดง ความเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน

4) แบ่งปันประสบการณ์ (Shared Personal Practice) หมายถึง การเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร

5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Supportive Conditions) หมายถึง การสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial Relationships) ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณ์ญาณ และการพัฒนาเป็นบรรทัดฐาน และมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่น ๆ ระบบการสื่อสาร และเวลา สถานที่สำหรับการพบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีที่กล่าวมา จะมีความแตกต่างกันในรายละเอียดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านของครูและของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงได้เลือกทฤษฎีของฮิปป์และฮัฟแมน (Hipp & Huffman) เพราะทฤษฎีนี้มีเนื้อหารายละเอียดในเรื่องของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านของการบริหาร ซึ่งตรงกับงานวิจัยที่ศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

2.2.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

อเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคมโดยที่บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบไปด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำงานที่ดี และตรงกับ

ความคาดหวังของตนเอง ทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการพัฒนาทางเลือกหรือความยากลำบากในการทำงานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นที่อยู่กับองค์กร ในขณะที่ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล และความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาควรจะอยู่กับองค์กรแห่งนี้เป็นต่อไป

โรบบินส์ (Robbins, 1994) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน ศิริพร พรหมโสภณ, 2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ หรือความเข้าใจที่องค์กรยึดเหนี่ยวบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ศุภวรรณ หล้าผาสุข, 2550) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จิระพร จันทภาโส (2558) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจ ในองค์กรของตนเองและจะมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

จิรวรรณ พลไพร (2559) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรโดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

จันทรา อิมในบุญ (2559) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละ ยอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป



1701609510

VRU 1Thesis 5854650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

จำนง เหล่าคชธรรม (2554) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่บุคคล มีต่อองค์กรและได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ดุชยา กลิ่นสุคนธ์ (2557) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้น จะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ชนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์กร และได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกโดยพฤติกรรม โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวกันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี โดยได้แสดงออกมาในรูปของการกระทำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์เสียสละเพื่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงาน และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดก็ยิ่งทุ่มเทแรงใจ แรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น นำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

บุชนัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับ



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

จุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ บุชนั้นเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกในองค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่าการ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4) บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 อ้างถึงใน จันทรา อิมโนบุญ, 2559) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- 1) บุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีอัตราการขาดงานต่ำ
- 2) สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

3) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร

4) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

वहीं ลากะสิทธิินกุล (2548 อ้างถึงใน จีรวรรณ ผลไพธ, 2559) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ว่าจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน ต้องการคงความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

สุขใจญา เกศศิริตระกูล (2550 อ้างถึงใน จีรวรรณ ผลไพธ, 2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออก และยังมีส่วนช่วยในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กรได้

2.2.3 แนวทางในสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1997 อ้างถึงใน กัญฉิกา สุระโคตร, 2559) ได้ให้คำแนะนำในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1) ผู้บริหารขององค์กรควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น เพราะจะทำให้มีโอกาสควบคุมการทำงานของตนเองได้มากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเขาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

2) ผู้บริหารขององค์กรควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน โดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3) ผู้บริหารขององค์กรควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรโดยพิจารณาถึงการมีทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กร

The Gallup Organization (2006 อ้างถึงใน กัญฉิกา สุระโคตร, 2559) ได้ให้แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1) เป้าหมายของงาน (Focus work) ประกอบด้วย

1.1) ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align effort with Strategy) คือ ในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมี

1.2) การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานตนเอง

2) การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2.1) แผนการพัฒนา (Development Plans) คือ พนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

2.2) การสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือ การที่พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3) การสนับสนุนร่วมมือระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วย

3.1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การมีส่วนร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจได้

3.2) ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือในการทำงาน ระหว่างกลุ่มการร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และการมีเป้าหมายร่วมกัน

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2009 อ้างถึงใน กัญจิกา สุระโคตร, 2559) ได้ให้กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถพัฒนาในปัจจุบัน ดังต่อไปนี้

1) การทำงานด้วยตนเอง (Work Itself) เป็นการเปิดโอกาสให้กับพนักงานให้สามารถทำงานด้วยตนเองภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (The work Environment) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

3) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะต้องมีความเข้าใจในทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนเข้าใจในความคาดหวังถึงสิ่งที่องค์การต้องการจะได้รับ

4) โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล (Opportunities for Personal Growth) กลยุทธ์นี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่จำเป็นที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้และการเติบโตในบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน

5) การให้โอกาสกับพนักงาน (Opportunities for Contributes) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะหนึ่งที่ทำให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและการส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์การ

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้มีผู้เสนอแนวคิดและทฤษฎีไว้เป็นจำนวนหลากหลาย ดังนี้

มาวเดย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday Porter & Steers, 1982) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยามนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

แนวคิดที่ 1 ประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งอยู่ในกล่องดำ ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงานการตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นต้น

แนวคิดที่ 2 ประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ได้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นมาเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง มิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียประโยชน์นั่นเอง

เนียร์ (Near, 1989 อ้างถึงใน จีรวรรณ ผลไพธ, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า มีทฤษฎีพื้นฐานที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรอยู่ 2 ทฤษฎี ได้แก่

1) โมเดลจิตวิทยา (The Psychological Model) ทฤษฎีนี้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสอดคล้องหรือลงรอยกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่เชื่อเป้าหมายขององค์กรจะรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก และตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร นำไปสู่การทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อองค์กร

2) โมเดลโครงสร้าง (The Structural Model) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากการมีส่วนร่วมในองค์กร และการตระหนักว่าการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งสมเหตุสมผล

สตีเยอร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน จีรวรรณ ผลไพธ, 2559) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

1.1) อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับ



1701609510

VRU-IThesis 58B54650102-thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

องค์กรในระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

1.2) ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

1.3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะ ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

1.4) ระดับตำแหน่ง เป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

2.1) ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ สำนักหอสมุดกลางจะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือ การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์กร

2.2) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช้อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี



1701609510

VRU :Thesis 5854650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

2.4) ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3.1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความหวังใจ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่อยากทำงานซึ่งอาจจะลาออก และโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

3.2) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางด้านสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคม และ ทักษะ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.3) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งที่จูงใจให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้ว เขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

สโตน และพอร์เตอร์ (Stone & Porter, 1983 อ้างถึงใน จำนง เหล่าคงธรรม, 2554) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 แนวคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ดังนี้



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 :thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

1) ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2) ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัย ความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

จรัสศรี ไกรนที (2539 อ้างถึงใน จ่านิง เหล่าคงธรรม, 2554) สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้ม ที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาจะพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิก องค์กรและจะต้องสูญเสียจากองค์กรไป

2) ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป็นเป้าหมายของปัจเจกบุคคล และเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคล ที่จะทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัด ทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) แนวความคิด เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะ นั่นคือ ความถูกต้องเหมาะสม และความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้อง มีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

อลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990 อ้างถึงใน สุธาสิณี เพชรกระจ่าง, 2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก มีความต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร ภูมิใจในการเป็น บุคลากรขององค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเท และอุทิศตนเพื่อองค์กร อีกทั้งยังมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และจะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะเขาต้องการที่จะทำเช่นนั้น



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคลากรที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคลากรให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานหรือองค์กร พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เพราะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น และตระหนักว่าเป็นบุคลากรขององค์กรจะได้รับผลประโยชน์มากกว่าการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์กร

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม มีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคลากรรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกถึงภาระหน้าที่และรับผิดชอบต่อองค์กรของตนเอง เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ ในองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรตามที่กล่าวมาข้างต้น มีพื้นฐานทางทฤษฎีที่คล้ายกัน แต่มีความแตกต่างกันในรายละเอียดขององค์ประกอบความผูกพัน ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดทฤษฎีของ อเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer Commitment Theory) เพราะทฤษฎีมีเนื้อหาและรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน จากการศึกษาขององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าบุคลากรมีการทุ่มเทที่จะทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ดังนั้น ความผูกพันด้านจิตใจเป็นองค์ประกอบแรกของความผูกพัน เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแล้ว ก็เกิดความผูกพันทางด้านความรู้สึกตามมา เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจที่สูง และจะทำให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงตามไปด้วย

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบ่งออกเป็น 2 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติ



1701609510

VRU 1Thesis 5854650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นผู้บริหารตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และเพิ่มเติม (ลงในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 295 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560) และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม 2561 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบกับคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2560 รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการจึงออกประกาศ “เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560” ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุมครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2561 รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการจึงออกประกาศแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 :thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตั้งอยู่ ถนนปทุมธานี เฉลิมพระเกียรติ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสามโคก

ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ปีการศึกษา 2562 (10 มิ.ย. 2562)



1701609510

VRU :Thesis 5854650102 thesis / rev: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ที่	อำเภอ	จำนวน (โรงเรียน)
1	เมืองปทุมธานี	25
2	คลองหลวง	34
3	ลาดหลุมแก้ว	22
4	สามโคก	22
รวม		103

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2562)

2.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 และ 37 แห่งระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และบัดนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 23 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป ด้วยกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานจัดการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ในการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อนักเรียนเป็นสำคัญ

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



1701609510

VRU :Thesis 5854650102 thesis / rev: 11022564 09:35:25 / seq: 21

- 5) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 8) กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ภายในโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รับผิดชอบบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่อำเภอลำลูกกา อำเภोधัญบุรี และอำเภอหนองเสือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน

ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ปีการศึกษา 2562 (10 มิ.ย. 2562)

ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ที่	อำเภอ	จำนวน (โรงเรียน)
1	ธัญบุรี	11
2	ลำลูกกา	30
3	หนองเสือ	26
	รวม	67

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2562)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

จุลลีย์ ศรีษะโคตร (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 2) ศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น และ 4) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มี 5 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างองค์กร ค่านิยมและพฤติกรรม มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเสี่ยง และสภาพแวดล้อม ส่วนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มี 4 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ร่วม ทีม/เครือข่ายเรียนรู้ การจัดการความรู้ และส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเสี่ยง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) บรรยากาศองค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ 4) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและพฤติกรรม และด้านโครงสร้างองค์การ

มินตรา ลายสนธิเสรีกุล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตร กับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดประเมินผล กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วรรณกรรมที่



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และนำเสนอตามลำดับดังนี้ ความ เป็นมา ความสำคัญ ความหมาย การแบ่งระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และองค์ประกอบของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษามือถือประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย วิทยาลัยที่มาร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน พร้อมทั้งนำเสนอบทสรุปและข้อเสนอในการประยุกต์ กรอบแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษา องค์ประกอบและคุณลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย 2) นำเสนอรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วยจุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุ และผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 3) วิทยาลัยที่มาร่วม ทำให้เกิดพลังเข็มทิศ วิทยาลัยที่มาร่วม 4) ระบบเปิดแบบฉีก กำลั่มมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้ ภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรง ร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละ พื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

นิราภัทร วิลเลียมส์ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้ กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการสังเคราะห์ เอกสารและการสนทนากลุ่ม 2) เพื่อพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) เพื่อถอดบทเรียนการพัฒนาการนิเทศภายใน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสนทนากลุ่ม พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการนิเทศการ



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

จัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในปีการศึกษา 2556 สภาพการจัดการเรียนการสอน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กไม่มีการวางแผนและไม่มีการประชุมเพื่อเลือกประเด็นในการนิเทศก่อนการนิเทศ และขาดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนเพื่อฝึกให้นักเรียนมีทักษะการคิด 2) ผลการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นเตรียมการ ชั้นปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผล 3) การถอดบทเรียนการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา มีประเด็นที่ได้เรียนรู้ ได้แก่ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และตรงกับปัญหาความต้องการทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนและบรรลุเป้าหมาย ความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

สมุทฺร สมปอง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3) เพื่อศึกษาผลการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในด้านความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พฤติกรรมการสอน ผลงานการพัฒนา การเรียนการสอน ความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูความร่วมมือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนที่ร่วมวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1. การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ 2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน 4. ผลที่คาดหวัง 3) ผลการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก ด้านความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของครู พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ครูมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านผลงานการพัฒนา การเรียนการสอนของครู พบว่า ครูมีผลงานสอดคล้องกับบทเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านความร่วมมือ และ



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของคุณ พบว่า คุณมีความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

วิริยะ วราญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา วิธีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูล การบูรณาการ การปฏิบัติ พบว่า ผลการวางแผน มีการแต่งตั้งทีมงานร่วมกับผู้วิจัยการเทียบเคียงสมรรถนะในวิจัยครั้งนี้ และให้ความรู้กับทีมงาน หัวข้อในการเทียบเคียงสมรรถนะ ได้แก่ การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของทั้งสองโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาสูงกว่าโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) ทุกรายการ ผลการบูรณาการ พบว่า ควรมีการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบ เพราะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันจะต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางในการจัดทำแผนดำเนินการ การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) เพิ่มขึ้นจากเดิมและใกล้เคียงกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนามากที่สุด

ศิริรัตน์ โกศล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการวิจัยและพัฒนา พบว่า ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัด ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 :thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ประสงค์การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้เข้าร่วม ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน และด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการสนับสนุนและเป็นผู้เข้าร่วม ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน และด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้เข้าร่วม ได้ 11 แนวทาง ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ได้ 9 แนวทาง ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน ได้ 18 แนวทาง และด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ 14 แนวทาง และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 3) วิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า 1) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ระบบสนับสนุนในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำร่วมวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการนิเทศการศึกษา 3) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (X_5) ระบบสนับสนุนในโรงเรียน (X_4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำ



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ร่วม (X_1) และวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 86.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชวลิต ชูกำแพง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู เป็นการรวมตัวของครูผู้มีความหมายเดียวกันต่อการเรียนรู้ของศิษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่น การทบทวนผลการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่สำคัญ คือ การฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้งการรักษาสัมพันธภาพในชุมชนของตน ผลดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้เขียนบทความในวารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. เรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา โดยมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติ

ปราณี ไชยภักดี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) เปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน พบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้าน พบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่



1701609510

VRU-1Thesis 58B54650102-thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จำนง เหล่าคณธรรม (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู พบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจรองลงมาคือด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 :thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จันทรา อิ่มในบุญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน พบว่า 1) การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรัชช บัญประกอบ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายได้ พบว่า ปริมาณงานและความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / revv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ส่วนโอกาสและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.333$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิรวรรณ ผลไพโร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมจริยธรรม รองลงมา คือ ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำด้านความเท่าทันสถานการณ์ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เอกพล พันธุ์โชติ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู พบว่า 1) มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มิติด้านการได้รับ



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

การเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายหมุนเวียนรับผิดชอบงานภายใน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียม รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณต่อผู้ที่มีผลงานดีเด่น และมีมติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) มติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากรด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในทุกมิติร่วมกันสามารถกำหนดค่าความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ร้อยละ 52 แต่เมื่อคัดเลือกมติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสูงที่สุด ปรากฏว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูใน 3 มิติ คือ การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสูงที่สุด โดยการได้รับความเพิ่มพูน ทักษะความสามารถมีอิทธิพลสูงที่สุด โดยมีอิทธิพลทางบวก รองลงมา คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางลบ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับมีอิทธิพลทางบวก

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

รีบิเนียด และอลูทโต (Hrebiniak & Alutto, 1972 อ้างถึงใน กัญฐิกา, 2559) ได้ทำการวิจัยในเรื่องปัจจัยด้านบุคคลและบทบาทที่สัมพันธ์กันในการพัฒนาของความผูกพันต่อองค์กร (Personal and role related factors in the development of organizational commitment) โดยกำหนดตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ศาสนา อาชีพของบิดา และความตั้งใจที่จะศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ ตัวแปรอิสระในด้านการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทความไม่พึงพอใจงาน ความคลุมเครือในบทบาท ความไว้วางใจระหว่างบุคคล อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสำหรับตัวแปรตามก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพของบิดา และความตั้งใจที่จะศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านการงาน ก็คือ เรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทความไว้วางใจระหว่างบุคคล และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สิ่งที่น่าสนใจ ซึ่งพบจากงานวิจัยก็คือ เพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานน้อยกว่าเพศชาย จึงมีความผูกพันมากกว่าเพศชาย ผู้ที่สมรสแล้วโดยเฉพาะเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสดและในเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่สมรสแล้วมีภาระรับผิดชอบมากกว่าคนโสด กลุ่มคนเหล่านี้จึงมองว่าการโยกย้ายไปสู่องค์กรอื่นอาจเป็นการเสี่ยงต่อการสูญเสียที่ค่อนข้างจะสูง จึงให้



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / revv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ความสนใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าคนโสดถึงแม้จะมีโอกาสให้เลือกย้ายไปที่อื่นได้ก็ตาม สำหรับตัวแปรด้านอายุจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้นก็就会有ความต้องการย้ายงานน้อยลง เนื่องจากมีการสั่งสมประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้มาก เปรียบเสมือนมีการลงทุนไว้ในองค์กรนั่นเอง ดังนั้นจึงพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมาก สำหรับตัวแปรด้านความต้องการศึกษาต่ออย่างเป็นทางการนั้น พบว่า ผู้ที่มีแผนจะศึกษาต่อนั้นจะมีลักษณะของวิชาชีพนิยมหรือผู้ที่นิยมศึกษาหาความรู้ทั่วไปซึ่งมักจะผูกพันต่อองค์กร และอาจจะมีการโยกย้ายได้ง่ายกว่าผู้ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ

สตีแยร์ส (Steers, 1977) ได้ทำการวิจัยเรื่องที่มาของความผูกพันต่อองค์กรและผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and outcomes of organizational commitment) เขาได้ทำการรวบรวมตัวแปรจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมา ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแล้วนำมาจัดกลุ่มตัวแปรไว้ 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาย และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และได้ทำการศึกษากลุ่มเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล จำนวน 382 คน กลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 119 คน ผลการวิจัยปรากฏว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาย การรับทราบผลย้อนกลับของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน งานที่ทำหาย การรับทราบผลย้อนกลับของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของประชากรที่ศึกษาทั้งสองกลุ่ม และได้เสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยต่อไป

2.5 สรุปหลักการที่นำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยได้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยการแบ่งปันข้อมูล ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทางการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกัน



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

เรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ส่วนหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี โดยได้แสดงออกมาในรูปของการกระทำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงาน และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv : 11022564 09:35:25 / seq : 21

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยเสนอรายละเอียดตามลำดับ ต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2562 มี 170 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 4,097 คน (กลุ่มสารสนเทศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามประสบการณ์การทำงาน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

- 1) แบ่งครูออกตามประสบการณ์การทำงาน 2 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

- 2) สุ่มครูในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มได้จำนวน 351 คน แสดงในตารางที่ 3



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / rev: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์การทำงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
น้อยกว่า 10 ปี	3,362	288
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	735	63
รวม	4,097	351

ที่มา : กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ

5	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
3	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
2	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดขอบเขต และกรอบแนวคิด แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและปรับปรุง แก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้องจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553) จึงจะถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา

โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่ได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ค่า 0.50 ขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0

3.3.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ความเชื่อมั่นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.862 และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.753 และโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.903

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูล

3.4.3 รับแบบสอบถามคืน 351 ฉบับ



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของแบบสอบถาม
- 2) ลงรหัสข้อมูล

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแปลผลให้คะแนนจากแบบสอบถาม จะจัดระดับตั้งแต่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.51-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51-4.50	เห็นด้วยมาก
2.51-3.50	เห็นด้วยปานกลาง
1.51-2.50	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.71 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ± 0.01 ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

+ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก

- หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบ

2) สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

2.2) หาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Consistency)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ Independent t-test

3.2) การทดสอบความความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์ค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบค่าที (t-test)



1701609510

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างครู
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติในการวิจัย
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	87	24.80
1.2 หญิง	264	75.20
รวม	351	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	288	82.10
2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	63	17.90
รวม	351	100.00
3. ขนาดของสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	31	9.00
3.2 ขนาดกลาง	158	45.00
3.3 ขนาดใหญ่	105	30.00
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	57	16.00
รวม	351	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.20 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 82.10 สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่	4.10	0.75	มาก
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.17	0.67	มาก
3. ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	4.12	0.81	มาก
4. แบ่งปันประสบการณ์	4.07	0.94	มาก
5. สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน	4.15	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.12	0.72	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.72) โดยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) และแบ่งปันประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่

ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.10	0.98	มาก
2. ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย	4.06	0.95	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนและดูแลให้ครูใช้ภาวะผู้นำ	4.11	0.96	มาก
4. ผู้บริหารให้เกียรติครูในการทำงานร่วมกัน	4.13	0.94	มาก
เฉลี่ยรวม	4.10	0.75	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.75) โดยผู้บริหารให้เกียรติครูในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.94) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนและดูแลให้ครูใช้ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.96) และผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ	4.21	0.87	มาก
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่เหมาะสมกับแนวทางการบริหารโรงเรียน	4.07	0.94	มาก
3. ผู้บริหารและครูส่งเสริมริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ ๆ สร้างเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียน เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน	4.27	0.84	มาก
4. คณะครูสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียนโดยมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน	4.13	0.94	มาก
เฉลี่ยรวม	4.17	0.67	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.67) โดยผู้บริหารและครูส่งเสริมริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ ๆ สร้างเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียน เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.87) และผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่เหมาะสมกับแนวทางการบริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. คณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษา	4.06	0.95	มาก
2. คณะครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน	4.05	0.97	มาก
3. คณะครูร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป	4.06	0.95	มาก
4. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้ด้วยกันและประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน	4.32	0.80	มาก
เฉลี่ยรวม	4.12	0.81	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.81) โดยคณะครูในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้ด้วยกันและประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ คณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษาและคณะครูร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.95) และคณะครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านแบ่งปันประสบการณ์

ด้านแบ่งปันประสบการณ์	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลายวิธีที่จะให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย	4.07	0.94	มาก
2. ครูมีโอกาสสังเกตการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน	4.06	0.95	มาก
3. ครูให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน	4.06	0.95	มาก
เฉลี่ยรวม	4.07	0.94	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านแบ่งปันประสบการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.94) โดยโรงเรียนจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลายวิธีที่จะให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.94) และครูมีโอกาสสังเกตการณ์เรียนการสอนซึ่งกันและกันและครูให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน

ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูในสถานศึกษามีความเคารพซึ่งกันและกัน	4.20	0.91	มาก
2. ครูในสถานศึกษามีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน	4.05	0.97	มาก
3. ครูในสถานศึกษา จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ	4.13	0.99	มาก
4. ผู้บริหารและครู สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน	4.13	0.94	มาก
5. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ	4.25	0.90	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	0.73	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) โดยผู้บริหารและครูร่วมกันจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ครูในสถานศึกษามีความเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.91) และครูในสถานศึกษามีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.97)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	4.42	0.35	มาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.19	0.59	มาก
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.24	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม	4.28	0.38	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.38) โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57) และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.45	0.53	มาก
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.38	0.75	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร	4.35	0.74	มาก
4. ท่านรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	4.47	0.57	มาก
5. ท่านจะพูดถึงองค์กรในด้านดีกับบุคคลภายนอก	4.43	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.35	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.35) โดยท่านรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57)

รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) และท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป	4.05	0.97	มาก
2. ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	4.06	0.95	มาก
3. ผลประโยชน์ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อเนื่องของท่าน	4.13	0.95	มาก
4. ถ้ามีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรของท่าน	4.20	0.85	มาก
5. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนในการย้ายหรือลาออกจากงานไปทำงานที่องค์กรอื่น	4.49	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	0.59	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.59) โดยท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนในการย้ายหรือลาออกจากงานไปทำงานที่องค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ถ้ามีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.85) และท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	n = 351		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านคิดว่าบุคลากรควรจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป	4.32	0.80	มาก
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.93	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรหรือปัญหาของท่านด้วย	4.27	0.80	มาก
4. ท่านช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่เสมอ	4.14	0.93	มาก
5. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน ถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	4.31	0.80	มาก
เฉลี่ยรวม	4.24	0.57	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57) โดยท่านคิดว่าบุคลากรควรจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน ถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.80) และท่านช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.93)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ประสบการณ์การทำงาน						t	Sig. (2-tailed)
	น้อยกว่า 10 ปี n = 288			10 ปีขึ้นไป n = 63				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่	4.11	0.77	มาก	4.06	0.68	มาก	0.467	0.641
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.12	0.72	มาก	4.38	0.33	มาก	-4.319*	0.000
3. ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	4.05	0.86	มาก	4.45	0.39	มาก	-5.612*	0.000
4. แบ่งปันประสบการณ์	3.99	1.00	มาก	4.44	0.50	มาก	-5.253*	0.000
5. สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน	4.09	0.78	มาก	4.42	0.28	มาก	-5.555*	0.000
รวม	4.07	0.78	มาก	4.35	0.32	มาก	-4.486*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี เห็นว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.78) โดยด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.77) และด้านแบ่งปันประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.00)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป เห็นว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.32) โดยด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านแบ่งปันประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) และด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.68)

การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสบการณ์การทำงาน						t	Sig. (2-tailed)
	น้อยกว่า 10 ปี n = 288			10 ปีขึ้นไป n = 63				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านจิตใจ	4.39	0.37	มาก	4.55	0.21	มาก	-4.745*	0.000
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.13	0.62	มาก	4.46	0.24	มาก	-4.067*	0.000
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.18	0.61	มาก	4.49	0.24	มาก	-3.845*	0.000
รวม	4.23	0.40	มาก	4.50	0.13	มาก	-8.998*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.40) โดยด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.61) และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.62)

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.13) โดยด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.21) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.24) และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.24)

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ในรายด้าน : การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม		
1. ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่	0.329**	0.678**	0.253**	0.578**	ปานกลาง
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	0.365**	0.779**	0.321**	0.675**	ปานกลาง
3. ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	0.413**	0.881**	0.301**	0.733**	สูง
4. แบ่งปันประสบการณ์	0.367**	0.825**	0.219**	0.648**	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน	0.373**	0.812**	0.366**	0.718**	สูง
รวม				0.724**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.724 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.578

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.733

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านแบ่งปันประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.648

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.718

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในรายด้าน : ความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ โรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กร	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					รวม	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่	ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	ด้านแบ่งปันประสบการณ์	ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน		
1. ด้านจิตใจ	0.329**	0.365**	0.413**	0.367**	0.373**	0.400**	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	0.678**	0.779**	0.881**	0.825**	0.812**	0.862**	สูง
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.253**	0.321**	0.301**	0.219**	0.366**	0.311**	ปานกลาง
รวม						0.724**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.724 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.400

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.862

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.311



1701609510

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

5.1.1 ผลการศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.72) โดยลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.67) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.81) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.75) และแบ่งปันประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.94) และผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ไม่แตกต่างกัน

5.1.2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.38) โดยลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.35) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57) และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.59) และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู ปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.724 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.733, 0.718 และด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแบ่งปันประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.578, 0.675 และ 0.648 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.724 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.400, 0.311 และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.862

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการแบ่งปันข้อมูล ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทางการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปีณา เจริญภูมิ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้ร่วมกัน และประยุกต์ใช้ความรู้ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ นาแพร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการจัดให้มีระบบสนับสนุนในโรงเรียนอยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การมี



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี ไชยภักดี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนที่มาร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เข้ากับรูปแบบการบริหารงาน มีเทคนิคการสอนที่หลากหลายและมีความเชี่ยวชาญตลอดจนปฏิบัติงานมานาน ได้พบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่า เข้าใจการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี

5.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี โดยได้แสดงออกมาในรูปของการกระทำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อองค์กร พร้อมทั้งทุ่มเททำงาน เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจจนให้มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความเต็มใจ เช่นเดียวกัน การทำงานร่วมกันในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมมีความผูกพันที่เหนียวแน่น จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพล พันธุ์โชติ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญิกา สุระโคตร



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรรณ ผลไพโร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง สอดคล้องกับสุธาสิณี เพชรกระจ่าง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เป็นครูที่มีระยะเวลาการทำงานมานาน จึงทำให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคย มีความรัก ความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจ ศรัทธาในองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับมานะ อยู่ทรัพย์ (2554) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับอัญชญา คำสอด (2559) การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานหรือมีความอาวุโสมากขึ้นเท่าใดก็พบว่าครูโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกต บัวอินทร์ (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา พบว่า อายุการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ของวุฒิพงษ์ เข็มด้วง (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ครูมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.724 เป็นไปตามตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.733, 0.718 เนื่องจากด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เป็นการที่บุคลากรทุกระดับร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เมื่อมีเป้าหมายร่วมกันของครู การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุนเป็นการสร้างมิตรสัมพันธ์ในเชิงวิชาการด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ มีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย และด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแบ่งปันประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.578, 0.675 และ 0.648 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.724 เป็นไปตามตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน มีความสัมพันธ์สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง



1701609510

VRU 1Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

วิชาชีพทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.400, 0.311 ส่วนด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.862 เนื่องจากด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นการที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นระยะเวลาต่อเนื่องยาวนาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความสามัคคีส่งผลให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงขึ้นตามด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากผลการวิจัยที่พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแบ่งปันประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริม พัฒนา และให้ความสำคัญการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน

2) จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นหน่วยงานควรดำเนินการ โดยการทบทวนนโยบายในเรื่องการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมรวมถึงการสร้างควมพึงพอใจในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ถ้าหน่วยงานส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น บุคลากรก็จะร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสูงขึ้นตาม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2) ควรศึกษาวิจัยปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

3) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา



1701609510

VRU-IThesis 58B54650102-thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21



ภาคผนวก



1701509510

VRU iThesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



1701509510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์และการนำเสนอจะจัดทำเป็นภาพรวม ดังนั้นคำตอบจากแบบสอบถาม จึงไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

1. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อจึงจะเป็นคำตอบที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการประมวลผลได้
2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ศุภวรรณ นุ่มพูล

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1) เพศ

 ชาย หญิง

2) ประสบการณ์ในการทำงาน

 น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3) ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่
- ขนาดใหญ่พิเศษ



1701609510

VRU :Thesis 58554650102 thesis / rev: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่ท่านมีต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ด้าน/รายการ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่					
1. ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
2. ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย					
3. ผู้บริหารสนับสนุนและดูแลให้ครูใช้ภาวะผู้นำ					
4. ผู้บริหารให้เกียรติครูในการทำงานร่วมกัน					
ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม					
5. สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ					
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่เหมาะสมกับแนวทางการบริหารโรงเรียน					
7. ผู้บริหารและครูส่งเสริมริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ ๆ สร้างเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียน เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน					

ด้าน/รายการ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
8. คณะครูสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียนโดยมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน					
ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ					
9. คณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษา					
10. คณะครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน					
11. คณะครูร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป					
12. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้ด้วยกันและประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน					
แบ่งปันประสบการณ์					
13. โรงเรียนจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลายวิธีที่จะให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย					
14. ครูมีโอกาสสังเกตการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน					
15. ครูให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน					
สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน					
16. ครูในสถานศึกษามีความเคารพซึ่งกันและกัน					
17. ครูในสถานศึกษามีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน					
18. ครูในสถานศึกษา จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ					



1701509510

VRU :Thesiss 58B54650102 :thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ด้าน/รายการ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
19. ผู้บริหารและครู สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน					
20. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ					



1701509510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21



ตอนที่ 3

ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่ท่านมีต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายของคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด |

ด้าน/รายการ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ					
1. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร					
4. ท่านรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร					
5. ท่านจะพูดถึงองค์กรในด้านดีกับบุคคลภายนอก					
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร					
6. ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป					
7. ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
8. ผลประโยชน์ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อเนื่องของท่าน					
9. ถ้ามีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรของท่าน					
10. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนในการย้ายหรือลาออกจากงานไปทำงานที่องค์กรอื่น					



1701609510

VRU :Thesis 5854650102 thesis / revv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ด้าน/รายการ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
11. ท่านคิดว่าบุคลากรควรจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป					
12. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรหรือปัญหาของท่านด้วย					
14. ท่านช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่เสมอ					
15. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน ถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ					



1701509510

VRU :Thesis 5854650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21





ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



1701509510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv : 11022564 09:35:25 / seq : 21

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. **ชื่อ** ดร.ชนาธิป สำเร็จ
วุฒิการศึกษา เอเชียศึกษา มหาวิทยาลัยมคอช ประเทศอินเดีย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. **ชื่อ** ดร.เอกพรต สมุทธานนท์
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนปทุมวิไล
3. **ชื่อ** ดร.เพชรณินทร์ การะวิโก
วุฒิการศึกษา พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนราษฎร์สงเคราะห์วิทยา
4. **ชื่อ** ดร.เพลินตา กะลัมพากร
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนคลองสิบสาม (ผิวศรีราษฎร์บำรุง)
5. **ชื่อ** นายสมชาย เบนัด
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ
ความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดธรรมราษฎร์เจริญผล



1701609510

VRU :Thesiss 58B54650102 :thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21



ภาคผนวก ค
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง



1701509510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เพศ

ชาย

หญิง

2) ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3) ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่							
1. ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสนับสนุนและดูแลให้ครูใช้ภาวะผู้นำ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
4. ผู้บริหารให้เกียรติครูในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม							
5. สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่เหมาะสมกับแนวทางการบริหารโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
7. ผู้บริหารและครูส่งเสริมริเริ่มวิธีการและสิ่งใหม่ ๆ สร้างเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียน เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
8. คณะครูสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับการพัฒนาโรงเรียน โดยมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ							
9. คณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ทักษะและกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนการสอนในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
10. คณะครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
11. คณะครูร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
12. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้ด้วยกันและประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาคำถามของโรงเรียน	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
แบ่งปันประสบการณ์							
13. โรงเรียนจัดโครงสร้างและสร้างโอกาสอย่างหลากหลายวิธีที่จะให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการพูดคุยอย่างเปิดเผย	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
14. ครูมีโอกาสสังเกตการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
15. ครูให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน							
16. ครูในสถานศึกษามีความเคารพซึ่งกันและกัน	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
17. ครูในสถานศึกษามีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
18. ครูในสถานศึกษา จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ	1	1	1	-1	1	0.6	ใช้ได้

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
19. ผู้บริหารและครู สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
20. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ							
1. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
4. ท่านรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
5. ท่านจะพูดถึงองค์กรในด้านดีกับบุคคลภายนอก	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร							
6. ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
7. ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
8. ผลประโยชน์ด้านการเงินเดือนในโรงเรียนนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อเนื่องของท่าน	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
9. ถ้ามีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรของท่าน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
10. ท่านไม่สนใจค่าชดเชยของเพื่อนในการย้ายหรือลาออกจากงานไปทำงานที่องค์กรอื่น	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้



1701609510

VRU-IThesis 58B54650102 thesis / rev: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5		
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม							
11. ท่านคิดว่าบุคลากรควรจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
12. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
13. ท่านรู้สึกรู้ว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่านด้วย	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
14. ท่านช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่เสมอ	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
15. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน ถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21



บรรณานุกรม

- กรกต บัวอินทร์. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนประจำอำเภอรุ่ง จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรองกาญจน์ นาแพร์. (2560). การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัญฉิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์หา อิมโนบุญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรวรรณ ผลไพโร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 23(2), 1-6.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 10(1), 34-41.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิปปลิเคชั่น.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน

โรงเรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พริ้นท์.

ดุขยา กลิ่นสุคนธ์. (2557). **ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน
เอกชน จังหวัดลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. (2545). **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด [มหาชน] ณ ท่าอากาศยาน
กรุงเทพ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2558). **การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตาม
แนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2561). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ: M
& N Design Printing.

ปราณี ไชยภักดี. (2561). **การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1, การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัย
ลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10.** สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ปวีณา เจริญภูมิ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(4), 55-62.**

ไพศาล วรคำ. (2552). **การวิจัยทางการศึกษา.** มหาสารคาม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.

มานะ อยู่ทรัพย์. (2554). **การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชัยภูมิ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 :thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

ชัยภูมิ.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย OJED**, 9(3), 392-406.

ราชบัณฑิตยสภา. (2555). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสภา**. กรุงเทพฯ: สำนัก ราชบัณฑิตยสภา.

ราชบัณฑิตยสภา. (2558). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา**. กรุงเทพฯ: สำนักราชบัณฑิตยสภา.

วรเชช บุญประกอบ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกระบี่**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557ก). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย**. **วารสารหาดใหญ่วิชาการ**, 12(2), 123-134.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557ข). **โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ**. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 25(1), 93-102.

วันที ลาภะสิทธิกุล. (2548). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **องค์กรและการจัดการ**. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.

วิระยะ วรายุ. (2559). **การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วุฒิพงษ์ เข้มด้วง. (2555). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุลลี ศรีชะโคตร (2557). **บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริพร พรหมโสภา. (2559). **ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 7**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริรัตน์ โกศล. (2559). **การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อ**

จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขต
พื้นที่การศึกษา 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมนึก ภัททิยธนี. (2553). การวัดผลการศึกษา. กภาพสินธุ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.

สมุทร สมปอง. (2558). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน
ประถม ศึกษา : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุชาติ น้าใจดี. (2552). กระบวนการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุธาสนี เพชรกระจ่าง. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสถียร อ่วมพรหม. (2560). แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก
จัดจำหน่าย.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สำหรับครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิรักษ์ จันตะนี. (2552). การใช้สถิติเพื่อการวิจัยทางธุรกิจ. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อัญชญา คำสอด. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกพล พันธุ์โชติ. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ



1701609510

VRU :Thesis 58B54650102 thesis / recv: 11022564 09:35:25 / seq: 21

พระนครศรีอยุธยา.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63(1), 1-18.
- Boyd, V. (1992). **School context. bridge or barrier to change**. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work organization. **Administrative Science Quarterly**, 19, 533 - 546.
- Darling, H. L. (1998). **Teachers and teaching : Testing policy hypotheses from a national commission report**. Educational Researcher.
- Dufour, G., & et al. (2010). IASI Observations of Seasonal and day-to-day variations of tropospheric ozone over three highly populated areas of China: Beijing, Shanghai, and Hong Kong. **Atmos. Chem. Phys.** 10, 3787-3801.
- Hord, S. M. (1997). **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement**. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Insa-ard, S. (2017). A Development of Professional Learning Community of Practice to Enhance Practical Community Using Ict for Instruction of Basic Education Teachers. **Veridian E-Journal**, 10(2), 997-995.
- Kenoyer, F. E. (2012). **Case Study of Professional Learning Community Characteristics in an Egyptian Private School**. (Doctor's Dissertation). College of Education, Columbia International University,
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determinining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607- 610.
- Nigro, F. A. (1970). **Modern Public Administration**. New York: Harper and Row.
- Robbins, S. P. (1994). **Essentials of organizational behavior**. (6th ed.). Upper Saddle River. New York: Pearson Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1994). Organizations or communities Changing the metaphor changes the theory. **Education Administration Quarterly**, 30(2), 214-226.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outmost of organizational commitment. . **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 45-47.

Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258.



1701609510

VRU :Thesis 5854650102 thesis / recv : 11022564 09:35:25 / seq : 21

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวศุภวรรณ นุ่มพูล
วัน เดือน ปี เกิด 23 สิงหาคม 2528
สถานที่เกิด
วุฒิการศึกษา 2551 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยราช
ภัฏจันทรเกษม
2556 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ที่อยู่ปัจจุบัน 112/43 ตำบลหนองแค อำเภอนองแค จังหวัดสระบุรี 18140

