

**หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2

**ชื่อและนามสกุล** นางสาวณิชากร รัตนบุรี

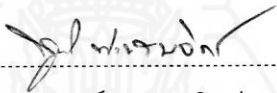
**แขนงวิชา** บริหารการศึกษา

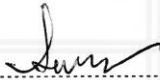
**สาขาวิชา** ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

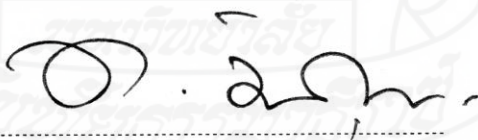
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

**ผู้ศึกษา** นางสาวณิกานต์ รัตนบุรี รหัสนักศึกษ 2602300416

**ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร ปีการศึกษา 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 110 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครืจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ใช้วัดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

**คำสำคัญ** ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประถมศึกษา

**Independent study title:** The Relationship between the Being Professional Learning Community and Motivation in Work Performance of Teachers in Chawang District under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2

**Author:** Miss Nitchakan Rattanaburee; **ID:** 2602300416;

**Degree:** Master of Education (Educational Administration);

**Independent study advisor:** Dr. Choochat Phuangsomjit, Associate Professor;

**Academic year:** 2019

### Abstract

The purposes of this research were (1) to study the level of being professional learning community; (2) to study the level of motivation in work performance of teachers; and (3) to study the relationship between the being professional learning community and motivation in work performance of teachers in Chawang District under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2.

The research sample consisted of 110 randomly selected teachers in Chawang District under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2. The sample size was determined with the use of Crejcie and Morgan Sample Size Table. The employed research instrument was a 5-level rating scale questionnaire to assess the being professional learning community and motivation in work performance of teacher, with reliability coefficients of .97 and .95 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results of the study revealed that (1) the overall being professional learning community of teachers in Chawang District was rated at the high level; (2) the overall motivation in work performance of teachers was rated at the high level; and (3) the being professional learning community and motivation in work performance of teachers correlated positively at the high level which was significant at the .01 level of statistical significance.

**Keywords:** Professional learning community, Motivation in work performance, Primary education

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานอีกด้วย นับตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ดร. โสภนา สุตสมบูรณ์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดร.ภูริ วงศ์วิเชียร ดร.วิณฉัตร ทิพมาศ และดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ที่ช่วยตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แนะนำในการออกแบบและพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 และคณะครูทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

คณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัวซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

ณิชาพันธ์ รัตนบุรี

กุมภาพันธ์ 2563

ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

นางสาวณิชกานต์ รัตนบุรี



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
พ.ศ. 2562

The Relationship between the Being Professional Learning Community  
and Motivation in Work Performance of Teachers in Chawang  
District under Nakhon Si Thammarat Primary Education  
Service Area Office 2

Miss Nitchakan Rattanaburee



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Education Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

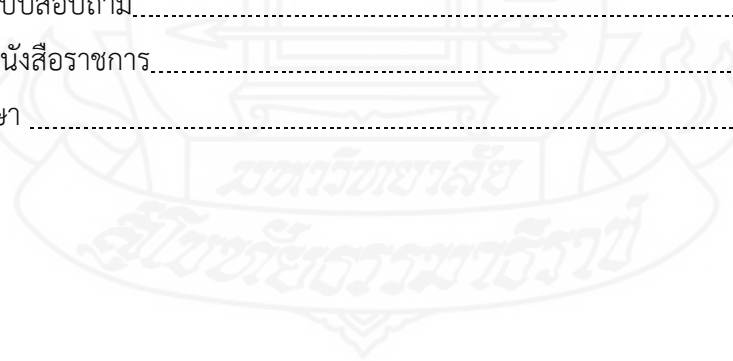
2019

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	5
สมมติฐานของการศึกษา .....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	12
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	13
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู .....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	48
สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย .....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	62
วิธีการสร้างเครื่องมือ .....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ผลการวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต.....	68
ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2.....	76
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	89
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	92
สรุปการวิจัย .....	95
อภิปรายผล .....	99
ข้อเสนอแนะ .....	102
บรรณานุกรม .....	105
ภาคผนวก .....	114
ก แบบสอบถาม.....	115
ข หนังสือราชการ.....	124
ประวัติผู้ศึกษา .....	136





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม.....	68
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้าน วิสัยทัศน์ร่วม.....	69
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....	70
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน.....	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ.....	72
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านภาวะผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ....	73
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร.....	74
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม.....	77
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านความสำเร็จใน.....	78
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านการได้รับการยอมรับ.....	79
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านลักษณะงาน.....	80
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน.....	81
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านความก้าวหน้า.....	82
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	83
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน.....	84
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	85

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	86
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านความมั่นคงในงาน.....	87
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล.....	88
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม.....	89



ฉ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....6



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมาก จำเป็นที่การจัดการศึกษาของประเทศจะต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถพัฒนาคนในประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่เปลี่ยนแปลง และร่วมมือแข่งขันได้อย่างเหมาะสมทัดเทียม โดยยังสามารถดำรงความเป็นไทยได้ในประชาคมโลก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดบทบัญญัติที่เป็นแนวนโยบายการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจนที่จำเป็นต้องใช้กระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและจริงจัง โดยทุกหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องเร่งระดมปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้คนในประเทศมีศักยภาพสูงสุดในการดำรงชีวิต สังคมและพัฒนาประเทศชาติ การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าวนี้ ขึ้นอยู่กับคุณภาพและความสามารถในการจัดการศึกษา โดยยึดหลักที่เน้นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน การให้สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อคนทั้งมวลอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับกลุ่มต่างๆ และคนในสังคมที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 6)

ปัจจุบันการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเน้นการเรียนของนักเรียน ครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจสร้างความท้าทาย ความสนุกให้แก่ศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2554) การเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้ ที่ครูได้รับจากการอบรม นอกชั้นเรียน อาจไม่สามารถใช้กับนักเรียนได้ ในบริบทของโรงเรียนนั้นหรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัย ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับนักเรียนยุคใหม่ ซึ่งเป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ว่าโลกได้เปลี่ยนแปลงไป และต้องเตรียมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนให้ทันและไวกับผู้เรียน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) ครูจึงต้องเปลี่ยนบทบาท จากผู้สอนเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาจากเดิมให้เป็นโรงเรียนที่เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional learning community) หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ คือ การร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมพลัง ของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในโรงเรียน ต่างช่วยกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจึงจำเป็นต้อง สร้างความเป็น PLC เพื่อรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจรวมกัน โดยทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นการจะเกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ โรงเรียนต้องมีการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (Hord, 1997) การร่วมมือ ร่วมใจ ทำให้ เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนของครู เพราะครู คือ กุญแจสำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนาคุณภาพของนักเรียน การพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูให้ สามารถจัดการเรียนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการศึกษาใน ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

จากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557 น. 94) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำ ไปสู่ การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มี การจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมี ผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครู ผู้สอน กล่าวคือ ลด ความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความ รู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมาก ขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการ ร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบ ต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผล ให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับ วิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหา สารที่จะต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วย ให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้ อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิด แรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับ โรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียน แบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผล



ต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

ครูซึ่งเป็นบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ถ้าปัญหาต่าง ๆ ของครูไม่ได้ถูกแก้ไขอย่างถูกต้องแล้ว ย่อมจะเกิดผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างแน่นอน สำหรับการแก้ปัญหาให้กับครูก็คือ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูนั่นเอง ดังที่นรา สมประสงค์ (2536 , น. 118 อ้างถึงใน จุติมา เอี่ยมเสถียร 2549, น. 2) ได้กล่าวไว้ว่า “โดยทั่วไปแล้ว คนมิได้ทำงานเต็มที่สามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจในบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะถ้าหากว่าบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอถูกต้องและต่อเนื่องแล้ว คนดี ๆ ที่ใฝ่มา ก็อาจเสื่อมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้” การที่ครูจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขนั้น ในการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าวก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริม ดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง และสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้เกิดกำลังใจที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งครูจะเป็นผู้นำนโยบายการศึกษาต่างๆจากรัฐ ไปสู่การในสถานศึกษา การที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญก็คือแรงจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ทศนคติ ความรู้สึกที่ดี ต่อการปฏิบัติงานล้วนส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอน ซึ่งนวัตกรรม PLC (Professional learning community) หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอาจมีความสัมพันธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนของครูได้ในด้านใดทางหนึ่งหรือหลายด้าน จากงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะของงาน จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้กล่าวว่า ควรให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ

ครูผู้ปฏิบัติการสอน การที่จะทำให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นตามสายงานก็จะทำให้ครูมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการสอน ซึ่งหากครูมีแรงจูงใจที่ดี จะส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความรู้สึกที่พึงพอใจต่อหน้าที่การงาน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยของจตุมา เอี่ยมเสถียร (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้สำรวจสภาพปัญหาโดยทั่วไปของครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลจากการสำรวจพบว่า ครูขาดแรงจูงใจขาดขวัญกำลังใจ ทำให้ขาดการอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอน การพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักความเป็นธรรม ครูปฏิบัติงานไม่ตรงตามวุฒิ ตามวิชาเอกและความถนัด ครูมีจำนวนไม่เพียงพอและต้องรับภาระงานด้านอื่นนอกจากการสอนอีกมากมาย ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ รวมไปถึงการบำรุงขวัญกำลังใจให้แกครูยังไม่ทั่วถึง และในส่วนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ถึงแม้ว่าจะมีนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ ที่สนับสนุนให้โรงเรียนนำกระบวนการ PLC หรือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาในเรื่องของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอฉวาง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษาระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนในอำเภอฉวาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอฉวาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพของครูในการปฏิบัติงาน พร้อมกับส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ลดความโดดเดี่ยวในปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีของครูในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอฉวาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ต่อไป



## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

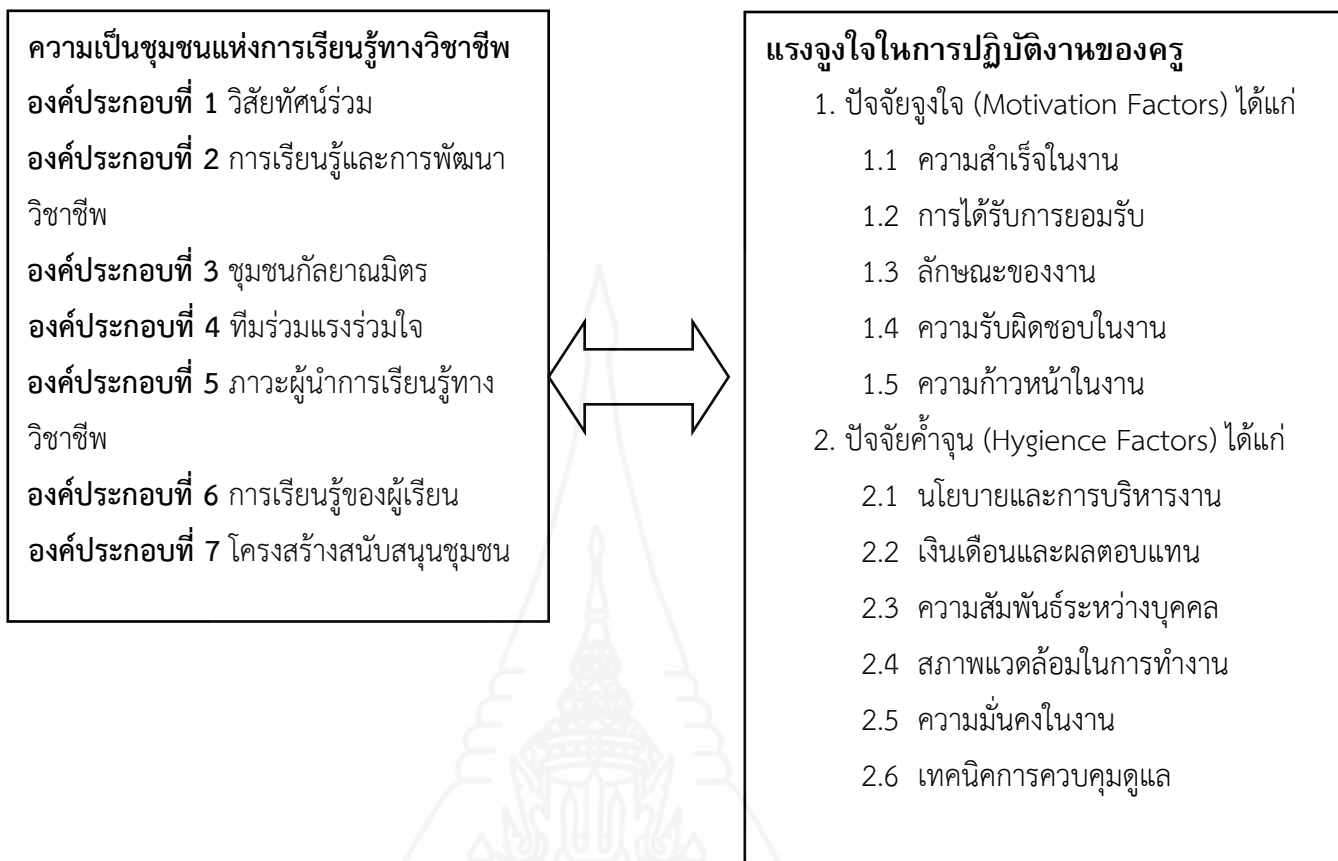
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

## 3. สมมติฐานของการศึกษา

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

## 4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่ามีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในส่วนของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด(2557) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร ที่มาร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ของผู้เรียน โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ในส่วนของแรงจูงใจได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, น. 60-63 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2557) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล ซึ่งปรากฏกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 154 คน

5.2 ตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 110 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน ชีรุฒิ เอกะกุล, 2543) และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

### 5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 5.3.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

- องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนกัลยาณมิตร
- องค์ประกอบที่ 4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- องค์ประกอบที่ 6 การเรียนรู้ของผู้เรียน
- องค์ประกอบที่ 7 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

### 5.3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่
  - (1) ความสำเร็จในงาน
  - (2) การได้รับการยอมรับ
  - (3) ลักษณะของงาน
  - (4) ความรับผิดชอบในงาน
  - (5) ความก้าวหน้าในงาน
- 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่
  - (1) นโยบายและการบริหารงาน
  - (2) เงินเดือนและผลตอบแทน
  - (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
  - (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - (5) ความมั่นคงในงาน
  - (6) เทคนิคการควบคุมดูแล

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอดวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

**6.1 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมพลังของครู ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของโรงเรียนในอำเภอดวง ต่างช่วยกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจรวมกัน โดยทำงานร่วมกันเป็นทีม

**6.1.1 องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม** หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมองเห็นทิศทาง เป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจ แนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการทำงานเป็นทีมและอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

**6.1.2 องค์ประกอบที่ 2 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ** หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ สืบเสาะ แสวงหา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เรียนรู้บนพื้นฐานการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง รวมถึงการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของแต่ละบุคคล มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันจากการเรียนรู้เป็นทีมและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึง การสะท้อนการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีจิตสำนึกที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานไปสู่สังคมอุดมปัญญา

**6.1.3 องค์ประกอบที่ 3 การเรียนรู้ของผู้เรียน** หมายถึง การที่ครูปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ จากการสอนแบบเดิมที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง เพื่อให้นักเรียนกลายเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้ โดยมีครูคือผู้สนับสนุนหรือโค้ช อำนวยหรือพยายามจัดเงื่อนไขการเรียนรู้จนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน จนเกิดเป็นทักษะจำเป็นนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง โดยอาศัยวิธีการสอนที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน

**6.1.4 องค์ประกอบที่ 4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ** หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ มีแนวปฏิบัติร่วมกัน ทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ มีการดำเนินงานที่มีการตัดสินใจร่วมกัน มีความเข้าใจร่วมกัน มีภารกิจร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีข้อตกลงร่วมกันและพัฒนาทีมการสอนร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันนำไปสู่ความสุขร่วมกัน

**6.1.5 องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การที่ครูมีภาวะผู้นำร่วมกัน สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักการบริหารจัดการร่วม ด้วยการกระจายอำนาจ และเพิ่มภาวะผู้นำให้ครู จนเกิดผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างแรงบันดาลใจของครูให้เกิดภาวะผู้นำร่วม ให้ความสำคัญกับบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีความอิสระ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน บนพื้นฐานของศีลธรรม

**6.1.6 องค์ประกอบที่ 6 ชุมชนกัลยาณมิตร** หมายถึง ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ยึดหลักปฏิบัติร่วมกัน

ที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกลดท้อภัย ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู

**6.1.7 องค์ประกอบที่ 7 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน** หมายถึง ผู้บริหารบริหารจัดการโดยลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินงานของครูและบุคลากรที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

**6.2 แรงจูงใจ** หมายถึง ความเต็มใจของครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนในอำเภอฉวางที่จะใช้ความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

**6.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิด แรงผลักดันและมีความพึงพอใจ ตั้งใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้การทำงานดีขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้า

(1) **ด้านความสำเร็จในงาน** หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานได้ลุล่วงและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีมีความสามารถในการแก้ไขและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นไปได้ เสมอ รวมถึงการแสดงผลหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่นต่อไป

(2) **ด้านการได้รับการยอมรับ** หมายถึง การครูได้รับการยอมรับนับถือการยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

(3) **ด้านลักษณะงาน** หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดของตนเองและมีปริมาณที่เหมาะสม

(4) **ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน** หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ได้รับเกียรติ ความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานอย่างมีอิสระ และได้รับโอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่

(5) **ด้านความก้าวหน้า** หมายถึง การที่ครูได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

ฝึกอบรมสัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) *ปัจจัยสุขอนามัย* หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยให้การดำเนินการไปได้ แต่ถ้าวกขาดไปอาจส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจ และส่งผลให้การทำงานลดลง ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเทคนิคการควบคุมดูแล

(1) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่สถานศึกษามีนโยบายและวิธีการจัดการขององค์การที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การและบุคลากร การดำรงรักษา และให้ความมั่นคงกับบุคลากร ระบบการบริหารงาน เช่น การบริหารความขัดแย้ง ความร่วมมือและความเป็นธรรมในองค์การ

(2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือนและผลตอบแทน ตลอดจนการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ โดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงชีพ

(3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ตลอดจนมีความเข้าใจอันดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(4) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การที่สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการปฏิบัติงาน เช่น ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุครุภัณฑ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดบริเวณสถานที่ให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวต่อการทำงาน

(5) ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อการทำงานและโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งเรื่องของรายได้และตำแหน่งหน้าที่ และความยั่งยืนของอาชีพ

(6) ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการสั่งการ ตัดสินใจ การดูแลเอาใจใส่ที่มีความเสมอภาค การใช้อำนาจ การตรวจสอบ กำกับติดตาม ประเมินผลของผู้บริหาร และเทคนิคการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงาน ตลอดจนความเชี่ยวชาญในเทคนิควิทยาการใหม่ๆ ด้านองค์การและการจัดการ

**6.3 ครู** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งสามารถนำผลวิจัยนี้ ไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาของครูที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียน

7.2 ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัย และวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.3 ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.5 ประเภทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.6 กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.7 ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.8 นโยบายการพัฒนาครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
  - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.4 ประเภทของแรงจูงใจ
  - 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
    - 2.5.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอซเชอริก
    - 2.5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์
    - 2.5.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด
    - 2.5.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
    - 3.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



- 3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน
- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 3.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 3.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน
- 4. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

## 1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### 1.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เป็นคำย่อของ Professional Learning Community ซึ่งในภาษาไทยมีชื่อเรียกอยู่หลายคำ เช่น ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนเชิงวิชาการ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ เป็นต้น แต่ในปัจจุบัน ชื่อที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดคือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” นักวิชาการได้ให้ความหมายของ PLC ไวดังนี้

Hord (1997) ได้กล่าวว่า PLC คือการที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว., 2558 อ้างถึงในชูชาติ พ่วงสมจิตร ,2560 ได้กล่าวว่า PLC คือการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

Sergiovanni (1994) อ้างถึงใน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว., 2558 ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า PLC คือการพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์”

วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557) ได้กล่าวไว้ว่า PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำ งานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำ ร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำ งานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยวและมีกลุ่มเครือข่ายในการทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

## 1.2 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำ ไปสู่ การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และ ถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครู ผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครูเพิ่มความ รู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่าง แข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบ ต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความ เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ที่จำ เป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและ รวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจ ที่จะพัฒนาและอุทิศตนทาง วิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่า และขวัญ กำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงาน น้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับ ลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียน แบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏ อย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียน ลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียน แบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2558 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร , 2560, น. 36) สรุปว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งครูผู้สอนและต่อนักเรียน โดยสรุปความสำคัญของ PLC ดังต่อไปนี้

#### 1. PLC เป็นประโยชน์ต่อครู เพราะ

1) ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครูจากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิด ต่างทำ ต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำ งานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกันคือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา ซึ่งเนื่องมาจากการมีเพื่อน มีเครือข่ายและการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน

3) เพิ่มความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ เนื่องจากกระบวนการของ PLC เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม และเป้าหมายร่วม ส่งผลให้ครูเห็นเป้าหมายชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว

4) การเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้น ได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของ เพื่อนครูซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเองทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น

5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวาง รวดเร็วขึ้น เนื่องจาก PLC ช่วยให้เกิดเครือข่ายและการสื่อสารที่ กว้างขวางทั่วถึงยิ่งขึ้น

6) ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นผลจากการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมและการเห็นตัวอย่างที่ดีของเพื่อนครู

7) ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มีPLC ทั้งนี้เพราะโรงเรียนที่ใช้ PLC ช่วยให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน

8) ครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดีกว่าสถานศึกษาที่ไม่มีPLC ซึ่งเป็นผลจาก สภาพแวดล้อมและบรรยากาศและการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน

#### 2. PLC เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนจำแนกเป็นประเด็น ย่อยได้ 4 ประเด็น คือ

1) ช่วยลดอัตราการ ตกซ้ำชั้นของนักเรียน

2) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนลดลง

3) นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC

4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และการอ่านสูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับสถานศึกษาแบบเก่า ซึ่งผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนข้างต้นเป็นผลจากการที่ครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการ เรียนการสอนที่ดีต่อกันและกระบวนการจัด PLC ในโรงเรียนมักเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ที่ทำให้ครูได้เสนอปัญหาความต้องการและแนวทางในการ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกันส่งผลให้ครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนา ซึ่งย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่บรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครูเพิ่มความ รู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่าง แข็งขัน อีกทั้งการรับทราบข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและ รวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจ ที่จะพัฒนาและอุทิศตนทาง วิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่า และขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งครูผู้สอน และต่อนักเรียน ซึ่งผู้วิจัย สนับสนุนข้อสรุปดังกล่าว ด้วยเหตุผลต่อไปนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อครู เพราะ
  - 1) ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู
  - 2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา
  - 3) เพิ่มความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ
  - 4) การเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น
  - 5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวาง รวดเร็วขึ้น
  - 6) ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์
  - 7) ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลง
  - 8) ครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน
2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนจำแนกเป็นประเด็นย่อยได้

4 ประเด็น คือ

- 1) ช่วยลดอัตราการ ตกซ้ำชั้นของนักเรียน
- 2) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนลดลง
- 3) นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC
- 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และการอ่านสูงขึ้น

### 1.3 ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีนักวิชาการที่กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ต่างกัน ซึ่งมีดังนี้ Hord, 2004; Louis, et al, 1995; Louis, et al, 2006 กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 8 ประการ ประกอบด้วย

1. การแบ่งปันวิสัยทัศน์และค่านิยม (Share values and vision) การทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะมาเป็นทีมเดียวกันได้นั้น ทุกคนต้องมีมุมมองและค่านิยมที่คล้ายคลึงกันว่า การพัฒนาวิชาชีพ การยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เป็นประเด็นสำคัญที่สุด มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองร่วมกัน ภายใต้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนๆ

2. การแบ่งปันความรับผิดชอบ (Collective responsibility) การดำเนินงานลักษณะที่เป็นชุมชน ทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบตามภารกิจที่มอบหมาย อาทิ การออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ การร่วมกันสะท้อนความคิดต่อแผนจัดการ เรียนรู้การยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอของเพื่อนด้วยเหตุด้วยผล เป็นต้น

3. การสืบเสาะสะท้อนความคิดอย่างมืออาชีพ (Reflective professional inquiry) การสนทนาร่วมกันภายในกลุ่ม ด้วยการสะท้อนความคิดต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ได้มุมมองการเรียนรู้ใหม่ ๆ ร่วมกัน

4. ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ทำให้ชุมชนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างเข้มแข็ง และเข้มข้น เพียงใด การร่วมมือกันภายในกลุ่มจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จประการหนึ่ง

5. กลุ่ม (Group) การมีครูที่เป็นสมาชิกอยู่ประมาณ 4-8 คน ในการเป็นกลุ่มการเรียนรู้วิชาชีพร่วมกัน

6. การยอมรับซึ่งกันและกัน (Mutual trust) การให้การยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน แบบถ้อยทีถ้อยอาศัย จะช่วยทำชุมชนเดินหน้าได้อย่างมีความสุข

7. การยอมรับนับถือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Respect and support among staff members) การทำงานร่วมกันย่อมต้องให้เกียรติ ยอมรับนับถือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในเชิงสร้างสรรค์

8. ความเป็นสมาชิกแบบทั้งตัวและหัวใจ (Inclusive membership) ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะสำเร็จมากน้อย เพียงใด อยู่ที่สมาชิกจะร่วมมือ ทุ่มเท สนับสนุน แสดงภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกัน ในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุด ของลูกศิษย์



ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) กล่าวไว้ว่า PLC ควรมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทั้งนั้นเพราะความสัมพันธ์อันดี และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้
2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ
3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครูผู้บริหารและบุคลากร อื่นๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวคือตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้ สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. เน้นการเรียนรู้
2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย
3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
4. เน้นการลงมือทำ
5. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
6. เน้นที่ผล หมายถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์

Hord ( 2009 ) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากจะต้องประกอบด้วย สมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลดังที่กล่าวไปแล้ว การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้อง ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุป คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ

- 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision)
- 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning)
- 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry)
- 4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)

#### 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป ลักษณะสำคัญชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดี มีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน มีความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพ มีการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ครูเน้นการเรียนรู้ เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความจริงใจ เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์ มีความเอื้ออาทรมีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ และสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

#### 1.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำเสนอเป็น 7 องค์ประกอบ วรรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นทิศทาง เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วม ค่านิยมร่วม พันธกิจร่วม เจตจำนงร่วม ที่เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ยึดเหนี่ยวผูกพันกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อ ปทัสถาน และคุณงามความดีเพื่อการศึกษา และเพื่อสังคม โดยมีหัวใจของวิสัยทัศน์ร่วมคือ มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และการเรียนรู้ของ PLC จนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนของ PLC เป็นสำคัญ

**องค์ประกอบที่ 2 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and professional development)** การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพโดยการเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การเรียนรู้บนพื้นฐานวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้และหาการเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตจริง จิตปัญญาศึกษา การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิถีแห่งการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของแต่ละบุคคลและกลุ่มมุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้แบบใหม่และเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน ในรูปแบบทีมเรียนรู้ หรือการเรียนรู้ร่วมกัน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ร่วมเรียนรู้พัฒนาทั้งงานและตนเอง มั่นจัดการความรู้ตนเองและชุมชน ประเมินผลการปฏิบัติ ในการสะท้อนข้อมูลการพัฒนาลงมือทำแล้วร่วมกันทบทวนการเรียนรู้จากผลที่เกิดขึ้นหรือสะท้อนการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนางานของตนเอง สร้างนิสัยที่ดีในการรักการเรียนรู้และพัฒนาตลอดชีวิต มีจิตสำนึกในการฝึกตน มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ ไปสู่การเสริมสร้างพื้นฐานของสังคมอุดมปัญญา

**องค์ประกอบที่ 3 การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student learning)** เป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการทำงานของ PLC เพราะการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนคือ “อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ” ของครูใน PLC ซึ่งกลยุทธ์ PLC ที่จะให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ จากการสอนเป็นการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง การเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ PLC ต้องสร้างความมั่นใจว่านักเรียนเรียนรู้ ไม่ใช่การได้รับการสอน และนักเรียนกลายเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้ ไม่ว่าจะ อยู่ในการเปลี่ยนแปลงเช่นไร บนพื้นฐานแนวคิดการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องของตัวนักเรียน ที่ครูคือผู้สนับสนุนหรือโค้ช อำนวยหรือพยายามจัดเงื่อนไขการเรียนรู้จนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน จนเกิดเป็นทักษะจำเป็นนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง เช่น การเรียนรู้จากสภาพจริง การเรียนรู้โครงงาน การเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหา การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

**องค์ประกอบที่ 4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)** ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นกลุ่มสร้างสรรค์ ทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งครูและผู้บริหาร โดยมีแนวปฏิบัติร่วมกัน หลอมรวมจากค่านิยม ความสามารถ ความศรัทธา ความเชื่อและประสบการณ์ ให้เป็นพลังในการทำงานร่วมกันโดยใช้วัฒนธรรมทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ที่ชุมชนวิชาชีพมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” การดำเนินงานของทีมร่วมแรงร่วมใจจะใช้องค์ความรู้ร่วมกัน ความเข้าใจร่วม ภารกิจร่วม ความรับผิดชอบร่วม ข้อตกลงร่วม ปทัสฐานร่วม พันธะร่วมกัน หรืออาจพัฒนาเป็นทีมการสอนร่วม โดยทั้งหมดเป้าหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ สู่เป้าหมายและความสุขร่วมกัน ทีมใน PLC จึงเป็นทีมที่เหนียวแน่นจากภายใน บนพื้นฐานความสมัครใจและการสื่อสารด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ มีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบทีมเรียนรู้ หรือกลุ่มเรียนรู้

**องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC,s Leadership)** ผู้นำที่มีลักษณะ “ผู้คอยสนับสนุน” ค้ำจุนความเป็นชุมชนวิชาชีพตามวิสัยทัศน์ของ PLC และเน้นการส่งเสริมให้เกิดผู้นำร่วม เป็นสำคัญ โดยเฉพาะการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ให้ครูมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน PLC ที่มีโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติการที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม สนับสนุน กระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดภาวะผู้นำร่วมของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ ครูร่วมเป็นประธานหรือผู้นำร่วมมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ การเกิดภาวะผู้นำร่วมของครูเช่นนี้ ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่จะส่งเสริมสนับสนุน ให้โอกาสและสร้างสรรค์ความเป็นผู้นำร่วมของครูและลักษณะต่างๆของ PLC รวมทั้งการเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ที่สำคัญคือผู้นำที่



ให้ความสำคัญกับบรรยากาศส่งเสริมให้ครูในชุมชนสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ ดังนั้นอำนาจที่ผู้นำและผู้เข้าร่วมยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC คือ “อำนาจทางวิชาชีพ” ที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันและยึดถือร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพทั้งหลาย ให้ชุมชนฯ ร่วมกันสร้างร่วมกันเรียนรู้ บนพื้นฐานการใช้ “อำนาจเชิงคุณธรรม” อำนาจที่เกิดจากการยึดถือในค่านิยมที่ชุมชนของผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกันว่า สิ่งใดถูกต้องและดีงามตามหลักแห่งศีลธรรม อีกทั้งผู้นำชุมชนจำเป็นต้องนำการสร้างวัฒนธรรม การกล้าเสี่ยง ชอบการทดลอง ชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และที่สำคัญคือต้องเป็นผู้นำที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

**องค์ประกอบที่ 6 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)** กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีของการอยู่ร่วมกันในชุมชน ดังนี้ ชุมชนแห่งความสุข อยู่บนพื้นฐานจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดี มีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติเชิงบวกของครูต่อการศึกษาและนักเรียน มีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ที่เป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม ยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา อยู่ร่วมกันแบบ “สังขะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน ชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**องค์ประกอบที่ 7 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)** โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัว ในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีส่วนร่วมร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

### 1.5 ประเภทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

PLC สามารถแบบออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ (Australian Government Information Management Office, 2006 อ้างถึงใน Intanam, N. & Wongwanich, S., 2014 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560)

1. ชุมชนมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem Solving Communities) เป็นชุมชนที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาสำคัญขององค์กรด้วยสรรพวิธี เช่น โรงเรียนมีปัญหาเรื่องเด็กขาดเรียน ครูหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การใช้โทรศัพท์ติดตาม การเชิญผู้ปกครองมาพบ การเยี่ยมบ้านนักเรียนการสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อค้นหาสาเหตุ ฯลฯ

2. ชุมชนมุ่งเน้นการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Communities) เป็นชุมชนที่เน้นการค้นหาคำตอบใหม่มาพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนจัดเวลาให้ครูได้นำความรู้และประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงการเข้าฝึกอบรม การค้นคว้าวิจัยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

3. ชุมชนมุ่งเน้นการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกว่า (Better Practice Communities) เป็นชุมชนที่ค้นหาวิธีการ หรือแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมและนำมาแบ่งปันให้สมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติงาน เช่น โรงเรียนมีปัญหา นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ วิธีที่ครูใช้ในการแก้ปัญหา คือ การให้นักเรียนมาฝึกการอ่านแบบเรียนในช่วงพักกลางวันและฝึกเขียนคำตามคำบอก ซึ่งได้ผลดีในระดับหนึ่ง ต่อมาครูค้นพบว่าการดำเนินการตามขั้นตอนใน หนังสือ “เด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้แก้ได้ง่ายนิดเดียว” ของศิวกานต์ ปทุมสุด สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ภายใน 4 เดือน ครูจึงนำแนวทางนี้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูส่งผลให้เพื่อนครูได้ใช้วิธีการที่ดีกว่าในการแก้ปัญหาเด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้

4. ชุมชนมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรม (Innovation Communities) ซึ่งนวัตกรรมอาจได้แก่ ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ รูปแบบ วิธีการ เทคโนโลยี กระบวนการ หรือ ระบบการทำงาน เพื่อให้สมาชิกนำมาใช้ปฏิบัติงานให้ สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบบออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ 1. ชุมชนมุ่งเน้นการแก้ปัญหา 2. ชุมชนมุ่งเน้นการแบ่งปันความรู้ 3. ชุมชนมุ่งเน้นการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกว่า 4. ชุมชนมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรม

### 1.6 กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระบวนการในการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนอาจแตกต่างกันไป ตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน แต่กระบวนการและกิจกรรมหลักส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน คือ การกำหนด

วิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม พันธกิจ และเป้าหมายของการดำเนินการ โดยกิจกรรมที่ขาดไม่ได้ คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงกระบวนการ ขั้นตอนของการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียน ไว้ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้เสนอแนวทางการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนตามแนวทางของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ที่เรียกว่า PAOR ได้แก่ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) มาเป็นกรอบในการดำเนินงานได้ โดยแต่ละขั้นตอนมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

### 1. ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ครูในโรงเรียนพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสถานการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.2 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกแถลง ให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าการทำ PLC ไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้ กลุ่มต้องประคับประคองให้การทำ PLC เป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำ PLC สำหรับรอบนี้แล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญคือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกแต่ละคนนำผล การปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร

ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาฯ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้คือข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิกนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. การรวมกลุ่ม PLC

รวมกลุ่มครูที่มีปัญหา/ความต้องการ เดียวกัน เช่นครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น

#### 2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ

1) ร่วมกันเสนอปัญหา/ความต้องการ

2) จัดกลุ่มปัญหา

3) จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน

4) เลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน

#### 3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา

1) เรืองเล่าเร้าพลัง/บอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ

2) ค้นหาตัวอย่าง/รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ

3) ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหา

#### 4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา

ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก

#### 5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ

นำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้

ข้อเสนอแนะ

#### 6. นำสู่การปฏิบัติ /สังเกตการสอน

1) นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา

2) ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การ

เยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน เป็นต้น

#### 7. สะท้อนผล

1) สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา

2) อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. รวมกลุ่ม PLC และขอจัดตั้งกลุ่ม

2. วิเคราะห์และระบุปัญหา / สิ่งที่ต้องการพัฒนา
3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข
5. จัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรมในห้องเรียนจริง
6. ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
7. สรุปผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และเผยแพร่

กล่าวโดยสรุป กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แต่กระบวนการและกิจกรรมหลักส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม พันธกิจ และเป้าหมายของการดำเนินการ โดยกิจกรรมที่ขาดไม่ได้ คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน จากการศึกษากระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากนักวิชาการ สามารถสรุปได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) เป็นการรวมกลุ่ม PLC เป็นการรวมกลุ่มครูที่มีปัญหา/ความต้องการ เดียวกัน เช่นครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น และร่วมกันวิเคราะห์และระบุปัญหา นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน รวมถึงการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้
3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) เป็นการจัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรมในห้องเรียนจริง มีผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน เป็นต้น
4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีความสำคัญ เป็นการประเมินผล สะท้อนผล รวมถึงสรุปผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและนำไปเผยแพร่ต่อไป

### 1.7 ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

PLC สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็น PLC ย่อย ดังนี้ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด , 2557 )

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือ โรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียน จะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและ เพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะ การเรียนรู้



1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุก คนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถ บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติ งานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำ งานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและ โรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้ การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้ วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำ ให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัดการ PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วม กันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัยครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่างเช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิศตวรรษ-ศฤงคาร์ (มสศ.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครู



ให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติ เพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่างนโยบายวิสัยทัศน์เพื่อ ความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือ โรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ ระดับนักเรียน ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ และระดับการเรียนรู้ของชุมชน

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน และกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติ

### 1.8 นโยบายการพัฒนาครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้มีนโยบายเกี่ยวกับการอบรม “PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียด ดังนี้

การพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบ นโยบายให้กับคณะกรรมการดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในวันที่ 2 มีนาคม 2560 ว่า “ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่าง ผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่างๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา อย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC

มาก จนกระทั่งครูไม่มีเวลาสอนเด็กในชั้นเรียน จึงจะกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมง การสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ ที่จะประกาศใช้ในเร็วๆ นี้ได้ ด้วย

นอกจากนี้การอบรม PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะ เพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัลตอบแทนว่าครูมีความเก่งแค่ไหน ซึ่งการอบรม PLC ต้องมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยจะมีผู้ประเมินการอบรม เช่น อาจจะให้ศึกษานิเทศก์สุ่มตรวจการจัด อบรมตามหลักสูตรต่างๆ” ซึ่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการยังได้กล่าวด้วยว่า บางคนเป็นครูที่ สอนเก่งแต่อาจยังไม่มีผลงานก็ได้ อีกทั้งตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ. ก็ไม่มีข้อใดระบุให้ครูต้องจัดทำผลงานทางวิชาการที่มีลักษณะเหมือนวิทยานิพนธ์เพื่อขอเลื่อนวิทย ฐานะ ดังนั้นหากจะพิจารณาว่าครู คนใดเก่ง ก็ต้องไปดูว่านักเรียนเก่งได้อย่างไร ครูจึงจำเป็นจะต้อง มีประสบการณ์ และมีชั่วโมงการสอนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน พร้อมกับมีการพัฒนาอบรม ด้วยตนเองตามหลักสูตรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและ บุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการอบรมปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา สำหรับ ศึกษานิเทศก์ จำนวนทั้งสิ้น 687 คน ซึ่งผลการอบรมนั้นพบว่า ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ขยายผลให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง และสามารถออกแบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ดังนั้น เพื่อให้ การขยายผลมีประสิทธิภาพสูงสุดลงสู่สถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้น และให้ส่งตัวแทนเขตพื้นที่การศึกษาละ 6 คน เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ณ โรงแรม ชลพฤกษ์รีสอร์ท อำเภอ บ้านนา จังหวัดนครนายก ในระหว่างวันที่ 26 เมษายน - 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 แบ่งการอบรมเป็น 4 รุ่น รุ่นละ 2 วัน ทั้งนี้เพื่อให้คณะกรรมการขับเคลื่อนฯ มีความรู้ความ เข้าใจ สามารถขยายผลแก่บุคคล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงาน และร่วมกันวางแผนการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC (Professional

Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

### ความหมายของ PLC

PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน PLC เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ไม่ใช่ หัวเรื่องในการสอน

### วัตถุประสงค์ของ PLC

1. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอน สู่คุณภาพของผู้เรียน
3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน PLC ถือว่าทุกคนคือคน เชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้

### ความเชื่อ ของ PLC

1. ยอมรับว่าการสอนและการปฏิบัติงานของครู มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ยอมรับหลักการที่ว่า การเรียนรู้ของครู คือการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ยอมรับว่า ครูมีความแตกต่างกัน
4. ยอมรับว่า การสอนบางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตร

### องค์ประกอบสำคัญของ PLC

1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การ พัฒนาการ เรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน
2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การ ปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ Care และ Share
3. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้
4. กัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน
5. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาส การทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย
6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระ งานคือการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

### กระบวนการ ของ PLC

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้ายๆ กัน เช่น
  - 1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน - กลุ่มครูตามลักษณะงาน
  - 1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วม ทุกกลุ่ม)
  - 1.3 ระยะเวลา 2-3 ชม. ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจนจะดีมาก
  - 1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อให้ไม่รู้สึกว่าภาระเพิ่มขึ้น
  - 1.5 การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินการ
2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC
  - 2.1 ผู้อำนวยการความสะอาด - รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก - ควบคุมประเด็นการพูดคุย - ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
  - 2.2 สมาชิก - เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ - รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด
  - 2.3 ผู้บันทึก - สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก Logbook
3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” หาปัญหาสำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องระวังคือ การไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว
4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง เน้นไปที่การสอนของครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่านไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญ ร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่าพ่อแม่แยกทาง
5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” ที่สำคัญนั้น จะแก้ไขอย่างไรดูสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาอาจใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่นๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้น สรุปแนวทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่อง หรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน
6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา มาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกรจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning : PBL) โดยมีสิ่งที่ต้องทำต่อคือ ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงานและสรุปผลเมื่อไร

7. นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน ต้องนำไปใช้อย่างจริงจัง และกล้าเสนอผลจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม และพร้อมจะนำไปปรับปรุง ต้องนำผลมาเสนอตามช่วงเวลา ผลงานที่อาจนำเสนอกันในช่องทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่นๆ

8. นำผลมาสรุปสุดท้ายว่าผลเป็นประการใด ร่วมกันสะท้อนผล และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ถ้าผลการทดลองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็เผยแพร่หรือปรับปรุงให้ยิ่งขึ้น ผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ปรับปรุงทดลองใหม่ สิ่งสำเร็จ คือ นวัตกรรม ที่สำคัญ คือ การทำงานตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้าย ต้องมีการบันทึก (Logbook) ออกแบบเอง ง่าย สั้นหนึ่งหน้าก็พอ อาจนำเสนอทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่นๆ

กล่าวโดยสรุป นโยบายการพัฒนาครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการนำผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษามารวมกัน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ซึ่งมีวิสัยทัศน์ คุณค่า การกิจร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

#### วัตถุประสงค์ของ PLC

1. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอน สู่คุณภาพของผู้เรียน
3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน PLC ถือว่าทุกคนคือคนเชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้

#### ความเชื่อ ของ PLC

1. ยอมรับว่าการสอนและการปฏิบัติงานของครู มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ยอมรับหลักการที่ว่า การเรียนรู้ของครู คือการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ยอมรับว่า ครูมีความแตกต่างกัน
4. ยอมรับว่า การสอนบางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตร

#### องค์ประกอบสำคัญของ PLC

1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การ พัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน



2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ Care และ Share

3. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. กัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

5. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย

6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงานคือการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

#### กระบวนการ ของ PLC

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้ายๆ กัน เช่น  
1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน - กลุ่มครูตามลักษณะงาน

1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วม ทุกกลุ่ม)

1.3 ระยะเวลา 2-3 ชม. ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจนจะดีมาก

1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น

1.5 การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินการ

2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC

2.1 ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ - รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก - ควบคุมประเด็นการพูดคุย - ยั่วยุให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

2.2 สมาชิก - เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ - รับแนวทางไปปฏิบัติและนำมาเสนอ พร้อมทั้งถอด

2.3 ผู้บันทึก - สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก

Logbook

3. กลุ่มร่วมกันคิด

4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง เน้นไปที่การสอนของครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง

5. หาแนวทางแก้ไข



6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา มาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning : PBL)
7. นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงานนำไปใช้อย่างจริงจัง
8. ร่วมกันสะท้อนผล และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

## 2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อการพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรม มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้อย่างต่าง ๆ กันไป ดังนี้

ดาร์ณี พาลุสุข (2530, น. 157) ให้ความหมายว่า การจูงใจหมายถึงการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2530, น. 23) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียูภายใน ที่มีแรงผลักดัน และมีทิศทางที่ชี้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

กิติ ตยัคคานนท (2532, น. 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

ศิริพร จันทศรี (2550, น.10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, น.17) กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่ มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

ชาญเดช วีรกุล (2552, น. 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิดความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะกระทำและคงไว้ซึ่งการกระทำนั้นๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์การได้ตั้งไว้

Beach (1976 อ้างถึงใน มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552, น. 19) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงความเต็มใจที่จะไขพลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยั่วใ้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Steer & Porter (1979 อ้างถึงใน มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552, น. 21), ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ แรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ใ้คงอยู่

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

## 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา ครูเป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง หน้าที่ของครูในด้านวิชาการ คือ การจัดทำแผนการสอนให้สมบูรณ์ การเตรียมการสอนโดยวิธีการลำดับชั้นการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จัดทำข้อสอบวัดผลประเมินผล เสียสละเวลาในการสอนซ่อมเสริม ควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เกี่ยวข้อง มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงานของตนให้ดียิ่งขึ้น และตรวจงานเด็กตลอดจนแก้ไขข้อผิดพลาดอยู่เสมอ (จำนง ภาษาประเทศ, 2535, น.13) นอกจากงานด้านการสอนแล้วครูยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีกเช่น งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ งานพัสดุการเงิน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ประกอบกับสังคมไทยได้รับมอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ความคิด นิสัย ตลอดจน จริยธรรม ให้แก่เด็กและเยาวชนทั่วประเทศ (มณี ภัคเกษม, 2528, น.28-30) ได้มีผู้ให้แนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบัน (Work on your Present) เป็นงานที่กำลังทำอยู่ผู้ทำรู้สึกว่าเป็นที่ที่ทำแล้วมีเกียรติไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ถนอมรัฐ ชลอลเลิศ (2549 , น. 26) ได้กล่าวไว้ว่างานที่ทำในปัจจุบันของครูประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานหลัก ได้แก่ งานสอนและงานอื่นๆ ที่เป็นหน้าที่พิเศษ ได้แก่ เป็น

อาจารย์ที่ปรึกษากรรมการฝ่ายต่างๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้ง เป็นต้น งานการสอนเป็นหน้าที่ที่ต้องทำ โดยตรงของครู ในส่วนงานอื่นๆ จัดเป็นงานพิเศษที่ครูทุกคนจะต้องช่วยกันในเรื่องต่าง ๆ ที่ตุนถนัด และตนสนใจ ซึ่งจะช่วยกันสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีความคล่องตัวและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การสร้างแรงจูงใจ ก็มีอยู่หลายวิธีจึงต้องเลือกให้เหมาะสมแต่ละบุคคลแต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องสร้างให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกแรงจูงใจ ผู้บริหารที่รู้จักสร้างแรงจูงใจและนำไปใช้กับลูกน้องจะทำให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจและสามารถทำงานสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

กิติ ตย์คานนท์ (2532, น.77-79) สรุปได้ว่า งานที่ทำในปัจจุบันของครู ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คืองานการสอนและงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางโรงเรียนให้รับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน โดยลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารถความสนใจและความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดี มีมาตรฐานและผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นงานที่ดีมีเกียรติจึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

Ghiselli (1955, p. 125 อ้างถึงใน นิศากร สุขะภาสี. 2548, น.26) ได้กล่าวว่า สถานการณ์ทำงานที่มีความสะดวกและสมกับงานที่ทําก็ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการทำงาน

Herzberg (1959, p. 125) อ้างถึงใน ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์, 2549, น.29) ได้กล่าวสรุปว่า ลักษณะของงานที่ทําคือปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

Cooper (1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548, น.26) ได้ให้ทัศนะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดจากการที่บุคคลได้ทำงานที่เขาสนใจ มีอุปสรรค ในการทำงานที่ดีมีมาตรฐานตามสภาพแวดล้อม

กล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานการณ์ทำงานที่มีความสะดวกและสมกับงานที่ทําก็ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะของงานที่ทําคือปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ต้องตรงกับความสามารถความสนใจและความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดี มีมาตรฐานและผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นงานที่ดีมีเกียรติจึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

### 2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ (สุรศักดิ์ วนิชยวัฒน์กุล, 2553)

**1. พลัง (Energy)** เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ยืนหยัดแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าขาม เย็นขาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

**2. ความพยายาม (Persistence)** ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

**3. การเปลี่ยนแปลง (variability)** รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดำเนินงานเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

**4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน** จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคง ในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

กล่าวโดยสรุป การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ
2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด
3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงาน ที่ดีกว่า
4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

## 2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการจัดแบ่งประเภทของแรงจูงใจมีวิธีการแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ แรงจูงใจทางสรีระ และ แรงจูงใจทางสังคม

2. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และ แรงจูงใจภายนอก โดยมีรายละเอียดดังนี้ (บุญมัน ธนาสุภวัฒน์, 2553: น.187 อ้างถึง อารี พันธุ์มณี, 2546: น.270-272)

1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือ ตามสัญชาตญาณโดยเกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึก แรงจูงใจทางสรีระ เป็นแรงจูงใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้ว ย่อมทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลของร่างกายซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับ เมื่อแรงขับลดลง ร่างกายก็จะ กลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคม ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายาม พินิจอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้แล้วยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอก เห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี้ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพา อาศัยได้และรู้จักฟังพาผู้อื่น



1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียง เอาชนะ ลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ยิ้มแย้มแจ่มใสแต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจของตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้การนำของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

2. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเองที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์และทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จ ในการทำกิจกรรมโดยไม่ต้องมีใครมาควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรมซึ่งจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากรเด่น อยากรดั่ง อยากรก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่นๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัล การเสริมแรงเพื่อให้ได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive)

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคม ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive)

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

2. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive)

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive)



## 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

เนื่องด้วยในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นกลุ่มแนวคิดของเนื้อหาการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชาและวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์กรที่มีอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นหรือไม่เพียงใดและเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนล้วนมีสภาวะ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดความเห็น และความคาดหวังต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถมีทฤษฎีใด เพียง ทฤษฎีเดียวที่จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตาม ตามแรงจูงใจในการทำงานสามารถ นำมาวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจของบุคลากรได้เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นภาพสะท้อนสำคัญของความ พึงพอใจในการทำงานและทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งใน เชิงบวก และเชิงลบ

ทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจ (Content Motivation Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึง ความต้องการของมนุษย์ว่ามนุษย์จะถูกจูงใจโดยความต้องการตนเองให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแนวทางที่แน่นอนและความต้องการดังกล่าวเป็นพื้นฐานของพฤติกรรม คือแรงจูงใจของมนุษย์เริ่ม จากการมีความต้องการ(Needs) และทัศนคติจะแปลความหมาย จากความต้องการของมนุษย์ให้ กลายเป็นพฤติกรรมเมื่อพฤติกรรมสามารถสนองต่อความต้องการได้ก็จะเป็นการเสริมให้ทัศนคติ นั้นแข็งแกร่งขึ้น แต่ถ้าพฤติกรรมไม่อาจสนองต่อความต้องการได้ก็จะทำให้ทัศนคตินั้น เปลี่ยนแปลงไป โดยทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีได้แก่ ทฤษฎี ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor ทฤษฎีความต้องการสามประการ ของ McClelland และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด เนื้อหาของแรงจูงใจมาเป็นแนวทางการศึกษา ซึ่งแนวคิดนี้มีกลุ่มทฤษฎีที่ได้รับความนิยมหลาย ๆ ทฤษฎีอาทิ

1) **ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow 's general theory of human motivation)** (Maslow, 1970, น. 35-46 อ้างถึงใน พรรณิภา พระพล 2558 , น. 19-21) เป็น นักจิตวิทยาระหว่างบุคคลและนักมนุษยนิยมที่สนใจเป็นอย่างมาก เกี่ยวกับเกียรติยศและคุณค่าของ บุคคลที่มีความสามารถทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน และมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่สมบูรณ์ (Healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์(Unhealthy) ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow, s Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Abraham Maslow นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุด ไปยังระดับสูงสุด อธิบายถึงความพึงพอใจและความต้องการของมนุษย์โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับ มนุษย์ 3 ประการคือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการสนองแล้ว ความต้องการอื่น จะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงก็จะมีกรเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีการเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้เป็นที่พึงพอใจแล้ว ก็จะทำให้เกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป ความต้องการในขั้นต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจเสียก่อนเสมอ มนุษย์จึงจะเกิดความต้องการขั้นสูง ความต้องการทั้ง 5 ขั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังสูงสุดดังนี้

**1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)** เป็นความต้องการขั้นแรกหรือขั้นต่ำสุดหรือเรียกว่า ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ที่จะขาดเสียมิได้เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนทำให้มนุษย์จำเป็นต้องฝ่าฝืนสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใดด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการตอบสนองความต้องการของร่างกายก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่จูงใจให้มนุษย์เราได้ ส่วนสิ่งที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดจะมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้วเท่านั้น ดังนั้นความจำเป็นทางด้านร่างกายเป็นความต้องการลำดับแรกที่มีมนุษย์จะต้องมี เป็นพื้นฐานก่อนจึงจะมีความต้องการลำดับต่อไป

**2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security Needs)** เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วตามสมควร มนุษย์ก็จะต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน คนงานจะต้องไม่ถูกปลดให้ออก หรือถูกย้ายง่าย ๆ แต่เขาและเพื่อนร่วมงานจะต้องได้รับการปฏิบัติ อย่างยุติธรรม เวลาเจ็บป่วยก็มีคนรักษาพยาบาลให้ ได้รับการเอาใจใส่ดูแล เมื่อออกจากงาน ก็จะต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีความมีรายได้ดีพอสมควร หรือ อย่างน้อยก็ พอเพียงแก่การดำรงชีวิตอย่างสุขสบาย มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดทั้งครอบครัวเป็นสุขปลอดภัยด้วยในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า

หน่วยงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องสนองสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เขามีความรู้สึกว่างานที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น

**3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)** เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามลำดับความต้องการ 2 ชั้นดังกล่าวแล้วคือทั้งทางกายภาพและความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเป็นขั้นที่สูงกว่าตามมานั้นคือ ความต้องการสังคม ซึ่งหมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคม ต้องการความรักความห่วงใยความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตน เข้าเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเขาพวกเขาหมู่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากเพื่อนมนุษย์ด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมโดยธรรมชาติมนุษย์จึงต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นเสมอในจิตสำนึกจึงมีความกลัวที่จะถูกทอดทิ้ง กลัวการอยู่อย่างโดดเดี่ยว ความต้องการขั้นนี้มักจะมองในแง่ที่เกิดความรู้สึก แก่ตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญคนหนึ่งในกลุ่มและมีบุคคลรักใคร่เชื่อถือตนเอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำหรือหน่วยงานนั้น โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในด้านการทำงานและในด้านสังคม เช่น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานให้ได้รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนประกอบสำคัญในความสำเร็จของงาน ตลอดจนให้ได้เข้าร่วมในงานสังคมต่าง ๆ เช่น การเชิญรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น อาจพูดได้ว่าความต้องการทางด้านสังคมนี้เป็นความต้องการทางจิตใจมากขั้นนั่นเอง'

**4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ (Esteem Needs)** หรือเรียกว่า ความต้องการการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมีความต้องการสูงกว่าความต้องการด้านสังคม คือ นอกเหนือจากมีเพื่อนร่วมกลุ่มในสังคมแล้วยังต้องการให้ตนมีฐานะเด่นในสังคมนั้นด้วย โดยเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และมีบุคคลอื่นสรรเสริญยกย่องหรือนับหน้าถือตาและนี่คือความต้องการที่จะมีความมั่นใจเชื่อมั่นในเรื่องของความรู้ความสามารถของตนและความสำคัญของตนเองมากขึ้นนั่นเอง เมื่อบุคคลใดได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วเขาผู้นั้นก็จะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อจะชักชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะร่วมมือด้วยเสมอ

**5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Needs for self-actualization)** หมายถึงความต้องการแสดงศักยภาพภายในออกมาให้ปรากฏและพยายามมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวังให้สำเร็จ หรือทำในสิ่งที่เป็นความหวังสูงสุดในชีวิตให้ประสบความสำเร็จเป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วทุกชั้นได้รับการตอบสนองแล้วถ้าหากขาดการตอบสนองความต้องการดังกล่าวข้างต้น โอกาสที่จะทำให้คนนั้นสามารถเข้าสู่ศักยภาพสูงสุดในตนเองไม่มีความต้องการทั้ง 5 ระดับ อาจจำแนกออกได้ เป็น 2 ชั้น

เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างของความต้องการที่ง่ายขึ้น คือ 1. ความต้องการขั้นต่ำ (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายนอกได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย 2. ความต้องการขั้นสูง (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทีหลัง เพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายใน ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยกย่องและ ยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากหลักการของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัว แต่ในขณะหนึ่งจะมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเด่นที่สุดเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้ต้องพยายามหาวิธีการที่กระทำการเพื่อให้ได้สิ่งนั้นและความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการลำดับขั้นต่าง ๆ ได้

## 2) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนแลนด์

ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการของ McClelland (McClelland, s Three Needs Theory) David McClelland เป็นนักทฤษฎีทางจิตวิทยาอเมริกันแนวทฤษฎีนี้ได้ทำการศึกษาทดสอบ ความต้องการของแต่ละคน McClelland ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความ ต้องการทั้ง 3 ประการ สรุปได้ดังนี้ (นรา สมประสงค์, 2553)

**1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement)** ความต้องการประเภทนี้เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใดๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศตามมาตรฐานเป็นแรงขับที่นำไปสู่แรงขับ ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จโดยบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ประเมินตัวเอง ความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จและจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ

**2. ความต้องการสัมพันธ์ (Needs for Affiliation)** ความต้องการสัมพันธ์เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ บุคคลที่มีความต้องการสูงด้านความสัมพันธ์จะมีลักษณะ ดังนี้

1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2) มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

**3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power)** เป็นความต้องการในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบผู้อื่น มีนักจิตวิทยาบางท่านให้เหตุผลว่า ความต้องการอำนาจเป็นเป้าหมายหลักของกิจกรรมของมนุษย์ ดังนั้น ความพึงพอใจของมนุษย์จึงมาจาก การได้ควบคุมผู้อื่น รวมถึงสถานะแวดล้อมด้วยผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะดังนี้

- 1) อยากรมีอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 2) อยากรทำการควบคุมผู้อื่น
- 3) ผูกติดอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
- 4) ชอบแนะนำให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามที่จะให้ผู้อื่นเป็นไปตามที่

ตนคิด

5) ชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจกรรมกลุ่ม ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะหัวหน้าหรือสมาชิกใน กลุ่มก็มักจะมีพฤติกรรมพูดมาก ชอบโต้เถียงอ้างเหตุอ้างผลนานา

### 3) ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer, s ERG Theory) Clayton Alderfer นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการดำรงอยู่ความสัมพันธ์และความก้าวหน้าที่เรียกรวมกันว่า ทฤษฎี ERG (ERG Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer สรุปว่าความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (นรา สมประสงค์, 2553)

**1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs)** หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

**2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs)** หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคมและความต้องการยอมรับนับถือ ในตามทฤษฎีของมาสโลว์

**3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)** หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตาม ศักยภาพสูงสุดเทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

แนวคิดจากทฤษฎีนี้แม้จะเป็นการศึกษาจากลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ก็ตามแต่ ก็มีประเด็นที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกันใน 2 ลักษณะ คือ



1. ตามสภาพความเป็นจริงความต้องการทั้ง 5 ชั้นสามารถจัดกลุ่มรวมกันได้ 3 ชั้นเท่านั้นคือความต้องการดำรงชีวิต เปรียบเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมทฤษฎีความต้องการซึ่งหมายถึงความต้องการในการยังชีพ ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง ความต้องการความสัมพันธ์มีลักษณะเหมือนกันกับความต้องการทางสังคม ซึ่ง ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความต้องการเจริญเติบโตสามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการการยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่มีอยู่

2. ตามแนวทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้นจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นก่อน แต่แนวทางทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ บุคคลอาจจะมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน โดยอาจจะมีความต้องการในระดับสูงพร้อมๆ กับความต้องการในระดับต่ำในขณะที่บุคคลพึงพอใจจากความต้องการที่ได้รับ เพื่อที่จะนำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจจะมีความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุให้ถึงระดับขั้นนั้นๆ ลักษณะเช่นนี้อาจจะเป็นเหตุให้บุคคลมีความพยายามที่จะกลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าก็ได้

**4) ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two factor theory) ( นราสมประสงค์ , 2553 )**

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two factor theory) ทฤษฎีการจูงใจ ของเฮร์ซเบิร์ก มีชื่อเสียงต่างกนตามความนิยม เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor) ทฤษฎีปัจจัย จูงใจ-ปัจจัยเกื้อหนุน (motivator-hygienes) เป็นต้น โดย Herzberg (1968) ได้ศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับงานของคน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

**1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งที่จูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย

**1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)** การที่บุคคลสามารถทำงานได้ ล่วงและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีมีความสามารถในการแก้ไขและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นไปได้ เสมอรวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่นต่อไป



**1.2 ลักษณะของงาน (Work Itself)** ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น งานประจำ งานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะของงานที่ยากหรือง่าย รวมทั้งปริมาณงานที่มาก หรือน้อยเกินไป ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงาน ที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานใน ลักษณะนี้

**1.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition)** การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญยกย่อง ชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผล อันเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

**1.4 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)** ความพึงพอใจของบุคคลที่ได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงานขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น อันจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม กระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

**1.5 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)** การที่บุคคลได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานอย่างมีอิสระเสรีให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

**2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เป็นปัจจัยที่มีได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้นการให้ความสนใจต่อปัจจัยค้ำจุนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม ประกอบไปด้วย

**2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)** หมายถึง นโยบายและวิธีการจัดการขององค์การที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การและของตัวพนักงาน การดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร ระบบการบริหารงาน เช่น การใช้อำนาจ อิทธิพล ระหว่างบุคคลในองค์การ ความขัดแย้ง ความร่วมมือและความเป็นธรรมในองค์การ

**2.2 เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary)** หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่า หรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้นการขึ้นเงินเดือนและตำแหน่ง ซ้ำเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์การ

**2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)** หมายถึง ท่าที ความรู้สึก ในการติดต่อสื่อสารกันที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)** สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุครุภัณฑ์ อำนวยความสะดวกในการทำงาน

**2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

**2.6 เทคนิคการควบคุมดูแล (Technical Supervision)** หมายถึง ความรู้ความสามารถ และวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานตลอดจนความเชี่ยวชาญในเทคนิควิทยาการใหม่ๆ ด้านองค์การและการจัดการ

ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็น ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานก็จะตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้มีการโยกย้ายงาน หรือลาออก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยควบคุมนี้ขึ้นมาตอบสนองความต้องการของครู เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความไม่พอใจของครูให้หมดไป อันทำให้ครูในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน นับว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษาได้มาก นอกจากนี้ เซอร์ชเบิร์ก ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจูง ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค่าจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว

สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวกจึงจะทำให้เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้น ทำให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องทำการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แต่ในสภาพปฏิบัติงานต่างๆ โดยตัวของมันเองจะเป็นสิ่งไม่น่าสนใจและไม่ค่อยท้าทายหรือจูงใจคนมากนัก งานต่างๆ ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งไม่น่าสนใจและค่อนข้างจะน่าเบื่อแต่ด้วยความจำเป็นก็ยังคงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้น ลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาลักษณะนี้ได้ การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่จะมีความหมายในทางที่ให้ผลงานที่ดี และสูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้ครูมีผลประโยชน์ร่วมในผลประโยชน์ของสถานศึกษา และ เมื่อเขาได้เห็นหนทางที่จะได้รับผลประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการแล้ว การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็ควรจะเป็นไปอย่างดีที่สุดการจูงใจจึงมีหลักการอย่างกว้างๆ ว่าจะต้องพยายามตอบสนองความ

ต้องการของคนที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอและตลอดเวลา ในอดีตนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะเข้าใจความหมายของการจูงใจแต่เพียงด้วยวิธีการให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ในสมัยปัจจุบันผู้บริหารสมัยใหม่ต่างก็เข้าใจได้ถูกต้องมากขึ้นว่า การจูงใจนั้นจะกระทำได้ด้วยหลายวิธีมากมาย ผู้บริหารอาจใช้สิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินมาใช้ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้แตกต่างกันไป ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครู ผู้บริหารจะมีโอกาสเลือกใช้สิ่งต่างๆ หรือสื่อต่างๆ ได้ ผู้บริหารจะต้องสามารถเลือกใช้เครื่องมือที่ใช้ตอบสนองได้และใช้ให้ถูกต้องกับชนิดของความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถกล่าวได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่พยายามค้นหาว่าความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล นั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุใด โดยทฤษฎีนี้พยายามดึงคุณลักษณะของมูลเหตุของความไม่พึงพอใจ ออกมาเป็น 2 ปัจจัย ซึ่งหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน พบว่ามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล เปรียบได้กับความต้องการของร่างกายความมั่นคงหรือความปลอดภัยและความต้องการทางสังคม ของ Maslow ส่วนปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ เปรียบได้กับความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่องจากสังคม และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของ Maslow ทฤษฎีความต้องการของ McClelland มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล เปรียบได้กับความต้องการทางสังคม ส่วนปัจจัยจูงใจคือความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน เปรียบได้กับความต้องการบรรลุความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ ตามทฤษฎีความต้องการของ McClelland ทฤษฎี ERG ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแลเปรียบได้ กับความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการความสัมพันธ์ ส่วนปัจจัยจูงใจคือความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน เปรียบได้กับความต้องการความเจริญก้าวหน้าของ Alderfer แต่ทฤษฎีนี้แตกต่างจากทฤษฎีลำดับความต้องการ ของ Maslow คือ ไม่ยึดตามลำดับความต้องการตามตัวแบบ Maslow กล่าวคือความต้องการอาจก้าวกระโดด

ไม่เป็นไปตามลำดับได้และยังมีแนวคิดที่ว่าเมื่อความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุให้ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าถูกกระตุ้นออกมา(อ้างถึงใน ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง, 2553, น.11-12)

สำหรับทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959) สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่องค์กรและผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีแนวคิดที่ว่า เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัย 2 ด้านนี้ แล้วจะช่วยให้เพิ่มแรงจูงใจ แรงกระตุ้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผลที่ตามมาคือ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น และมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จต่อไป ดังนั้น ในการบริหารงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักเห็นคุณค่าของปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น ส่วนปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัยก็ควรต้องให้ความสนใจทั้ง 2 ปัจจัยควบคู่กันไปด้วย เพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

จากเหตุผลข้างต้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีของ Herzberg (1959) มาเป็นทฤษฎีหลักเพราะถือว่าทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานของโรงเรียนและเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมจากผู้ศึกษาวิจัยโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล

### 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

##### 3.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไว้หลายท่านดังนี้  
วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ศึกษาเรื่องรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษา พบว่า ด้านรูปแบบ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มี ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียน ในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่

- (1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- (2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ
- (3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
- (4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- (5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่

- (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- (3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง



## (5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ปวีณา เจริญภูมิ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษา พบว่า

1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว

2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง การกำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ (PLC) ของเครือข่ายภาคใต้ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากครุสภา ปี 2559 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาชุมชนวิชาชีพ (PLC) ของ เครือข่ายภาคใต้ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากครุสภา ปี 2559 2. เพื่อรายงานผลการกำกับติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมการพัฒนาชุมชนวิชาชีพ (PLC) ของเครือข่ายภาคใต้ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากครุสภา เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการครุสภา ผลการวิจัยพบว่า

เครือข่ายมีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูในรูปแบบชุมชนวิชาชีพเพิ่มขึ้น จุดกำเนิดมาจากความเชี่ยวชาญของผู้นำเครือข่าย จัดระบบการทำงานด้วยผู้บริหารเครือข่าย จัดการแบบมีโครงสร้าง มีสัมพันธภาพทางบวก ปัจจัยที่สำเร็จ คือ เข้าใจตรงกัน รับรู้ร่วมกัน พร้อมเปลี่ยนทัศนคติ เปิดรับสิ่งใหม่ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน

ปราณี ไชยภักดี (2560) ศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า



1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่าง แต่รายด้านพบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5) ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

### 3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในประเทศไว้หลายท่านดังนี้

ผาสุข จิตนาวสาร (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล มีวัตถุประสงค์เพื่อ เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสามารถ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงจูงใจการทำงานด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ 2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การเปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า ข้าราชการครูมีตำแหน่งรายได้ วุฒิการศึกษาสูง อายุราชการมาก สถานภาพทางครอบครัว หย่าร้างจะมีแรงจูงใจการทำงาน

สูงกว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษา อายุราชการ นอยกว่าและสถานภาพทางครอบครัวโสดและสมรส

โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุก ด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 35 มัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานตรงกับความถนัด ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การปฏิบัติงานด้วยความสำนึกรับผิดชอบด้วยความเต็มใจ ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และระดับชั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการ

ทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุดสามลำดับแรกตามลำดับ ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าอายุ และระยะเวลา การปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ได้รับสวัสดิการ และการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

วาราลักษณ์ จันดี (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวง พ่อเงินอนุสรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายดานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความตั้งใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุประสงค์ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้าน สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความ รัก ความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามี ความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากร ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความตั้งใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษ และมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

ปวีณา รัตมีงาม (2559)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ 1) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ 2) ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัล โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับคำยกย่องคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอื่นๆ 3) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านมักจะพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดา พันชนิง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ ในส่วนของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน และด้านตัวงานเอง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ด้านสถานภาพในองค์กร และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปัจจัยจูงใจจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้น ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 3.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

Dunne, Nave, and Lewis (2000) ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาชุมชนการเรียนรู้ Lucent ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูได้เพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างต่อเนื่องจากสามปี การสำรวจข้อมูลโดยรวมแสดงให้เห็นการตอบสนองในเชิงบวกของครูต่อประสบการณ์ของพวกเขาในชุมชนการเรียนรู้ การใส่ใจเป็นพิเศษและความลึกซึ้งของงานที่ทำในชุมชนการเรียนรู้ คือเมื่อตัวแปรสำคัญ สภาพแวดล้อมโดยรอบที่หลอมรวมกันของชุมชนการเรียนรู้เป็นความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงโดยขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกัน ความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับทักษะและความมุ่งมั่นของโค้ชและครูผู้สอน และเมื่อวัฒนธรรมโรงเรียนส่งเสริมโดยผู้นำโรงเรียน

Andrews and Lewis (2002) ศึกษาเรื่อง ประสบการณ์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: รูปแบบใหม่ของการพัฒนาตนเองของครูและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงตนเองโดยรายงานนิสัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พุดคุยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและความแตกต่างของกลยุทธ์การสอน ความสัมพันธ์ของผู้ในเทศที่จะตรวจสอบและเปลี่ยนวิธีปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา การมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกภายในและภายนอกอย่างมีนัยสำคัญในการให้บริการ โครงสร้างของกลุ่มและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนดูแลเพิ่มความชอบธรรมให้ความพยายามของกลุ่มความคิดและให้แนวทางที่จะรักษาความพยายามของกลุ่มความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรของโรงเรียนทั้งมุมมองของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและมุมมองของโรงเรียนภายในบริบทที่กว้างขึ้นของชุมชน

#### 3.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในต่างประเทศไว้หลายท่าน ดังนี้

Clements (1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัย ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน



รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องต่างๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน ทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับ ความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรื่องค่าจ้าง โอกาส ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชาย ไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าแต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

Ogomaka (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนา ในลอสแอนเจลิส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียนความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Randall (1987) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ ความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจ ส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงาน ที่ท้าทายและการยอมรับนับถือความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

Yates (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ และความเสมอภาคของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรณีศึกษาความไม่เสมอภาคในการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจของผู้บริหารและนักการศึกษาทั้งหลาย ความเครียด ภาระงาน และความมั่นคง ในการทำงานสอดคล้องกับการบริหารที่เป็นอุปสรรค สำหรับครูในการเข้าสู่การเป็นผู้บริหาร มีอาชีพ จากการศึกษาวิจัยระบุอีกว่า ยังขาดความพึงพอใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารใหม่ๆ และที่สุดผลลัพธ์ ที่ได้จากการบริหารต้องมีการปรับปรุงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังการเรียนการสอน ทั้งครูและผู้บริหารต้องแสดงภาพการเรียนการสอน ทั้งครูและผู้บริหารต้องแสดงภาพการเรียน การสอนให้เทียบเท่ากับงานมากกว่าการบริหารแต่เพียงอย่างเดียว เมื่อมีการเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้ากับสิ่งที่เกิดขึ้นหลังการทำงานแล้ว

Wagner (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุ ใหม่ โดยเขาได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูบรรจุใหม่ ในด้าน

ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครู (ตามการรายงานตนเอง) กับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน (จากการสังเกต) ตัวแปร 3 ประการ ในด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายใน ในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพ พบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิริยาส่งผลกระทบบetweenแรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพ กับบรรยากาศการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและลบ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า บุคคลจะปฏิบัติงานและหน้าที่ได้ด้วยความเต็มใจและมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์ตรงตามความต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนคุณภาพของการศึกษา และทำให้เกิดบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน ซึ่งในการเสริมสร้างแรงจูงใจนั้น จะต้องอาศัยเทคนิค แนวคิดหรือนวัตกรรมมาเป็นตัวช่วยความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ยกระดับผลการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาวิชาชีพของครูบนวัฒนธรรมที่มีความเป็นกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ภายใต้ความร่วมมือของทีมงานที่มีความสามัคคี ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จึงใช้กรอบแนวคิดซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปรหลัก ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg Theory) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล ในส่วนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ของผู้เรียน ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

#### 4. สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิดซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปรหลัก ซึ่งตัวแปรที่ 1 คือ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด(2557) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ของผู้เรียน และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ส่วนตัวแปรที่ 2 คือทฤษฎีของเฟร็ดเดอริก เฮอ์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg Theory) ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามกรอบแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และสาระสำคัญของทฤษฎีการจูงใจของเฟร็ดเดอริก เฮอ์ชเบิร์ก โดยสรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้ของผู้เรียน และโครงสร้างสนับสนุน โดยสรุปได้ดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นทิศทางเป้าหมาย เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงไปในแนวทางเดียวกัน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

- 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม
- 2) เป้าหมายร่วม
- 3) คุณค่าร่วม
- 4) ภารกิจร่วม

**องค์ประกอบที่ 2 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)** การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู

**องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)** กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ

**องค์ประกอบที่ 4 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)** ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมี

วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

**องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Shared Leadership)** คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน คือ ครูมีภาวะผู้นำร่วมกัน สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักการบริหารจัดการร่วม ด้วยการกระจายอำนาจ และเพิ่มภาวะผู้นำให้ครู จนเกิดผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างแรงบันดาลใจของครูให้เกิดภาวะผู้นำร่วม ให้ความสำคัญกับบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีความอิสระ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน บนพื้นฐานของศีลธรรม

**องค์ประกอบที่ 6 การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student learning)** เป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการทำงาน PLC เพราะการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกลยุทธ์ PLC ที่จะให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ จากการสอนเป็นการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง การเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ PLC ต้องสร้างความมั่นใจว่านักเรียนเรียนรู้ ไม่ใช่การได้รับการสอน และนักเรียนกลายเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้ ครูคือผู้สนับสนุนหรือโค้ช ที่จัดเงื่อนไขการเรียนรู้จนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน จนเกิดเป็นทักษะจำเป็นนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง

**องค์ประกอบที่ 7 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)** โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์

กล่าวโดยสรุปทั้ง 7 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะ ทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาผู้เรียน

ในส่วนของทฤษฎีแรงจูงใจ ผู้วิจัยนำทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg Theory) (อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2553) มาประกอบเป็นแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล โดยสรุปได้ดังนี้

**1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้พนักงานใช้ความพยายามเพื่อ ได้ผลงานปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน โดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- 1.2 ลักษณะของงาน (Work Itself)
- 1.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition)
- 1.4 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- 1.5 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)

**2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดให้ บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำแต่ปัจจัยค้ำจุนนี้ ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นหากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว จะทำให้ไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน ตรงกันข้ามในงานที่ทำถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานประกอบด้วย

- 2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
- 2.2 เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary)
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
- 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)
- 2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- 2.6 เทคนิคการควบคุมดูแล (Technical Supervision)



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โรงเรียน จำนวน 154 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

##### 1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 110 คน โดยมีวิธีการได้มาซึ่งตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie&Morgan (1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)...ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน

1.2.2 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างแบบง่าย

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ลักษณะคำถามแบบให้เลือกรับ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ของผู้เรียน ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง	มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับมาก
3 หมายถึง	มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับน้อย
1 หมายถึง	มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับมาก
3 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับน้อย
1 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับน้อยที่สุด

## 3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

วิธีสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด
2. กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. กำหนดประเด็นเนื้อหาและตัวบ่งชี้ที่ต้องการทราบ
4. เขียนข้อคำถาม โดยร่างข้อคำถามแต่ละข้อตามประเด็นและตัวบ่งชี้ที่กำหนด
5. เรียนข้อคำถามและจัดรูปแบบ นำข้อคำถามแต่ละข้อมาจัดเรียงรวมกันเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด พร้อมทั้งมีการชี้แจงการตอบไว้อย่างครบถ้วน
6. แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจและแก้ไข
7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
8. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความตรง (Validity) ด้านเนื้อหาและความเหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ ทุกข้อคำถามที่มีค่าความตรง อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 โดยกำหนดให้ คะแนนดังนี้
  - +1 เมื่อเห็นว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
  - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
  - 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
9. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้ มาปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ แล้วนำไปทดลอง (tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน
10. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เป็นรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในภาพรวมของด้านความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.969 และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.953
11. ปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้ตัวอย่างข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ตามโรงเรียนในอำเภอฉวาง และทำการนัดวันไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองหลังจากได้รับ 3 วัน จำนวนทั้งสิ้น

110 คน โดยให้กรอกข้อมูลไปตามความจริงและตามความคิดเห็นของตนเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ฉบับ โดยการส่งและรับตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนน แต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลมาแปลความหมายตามความมุ่งหมายและสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยนำคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์โดยอาศัย แนวทางของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง โรงเรียนมีระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ /แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง โรงเรียนมีระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ /แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง โรงเรียนมีระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ /แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง โรงเรียนมีระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ /แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง โรงเรียนมีระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ /แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผล โดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage)
- 6.1.2 คะแนนเฉลี่ย ( Mean )
- 6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผลการวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2
4. ผลการวิเคราะห์แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2
5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$  หมายถึง คะแนนเฉลี่ย
- S.D. หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

## 2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 110 ชุด ได้รับคืนแบบสอบถามที่ถูกต้องและสมบูรณ์ครบจำนวน 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์สถานภาพ ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามตารางต่อไปนี้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

N = 110		
สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	14	12.73
หญิง	96	87.27
รวม	110	100
<b>อายุ</b>		
20 – 40 ปี	73	66.36
41 – 60 ปี	36	32.73
60 ปี ขึ้นไป	1	0.91
รวม	110	100
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	94	85.45
ปริญญาโท	16	14.55
ปริญญาเอก	-	-
รวม	110	100
<b>อายุการทำงาน</b>		
1-5 ปี	61	55.45
6-10 ปี	20	18.18
11-15 ปี	3	2.73
15 ปี ขึ้นไป	26	23.64
รวม	110	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน เพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 87.27 เพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 เป็นผู้มีอายุ 20 – 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 66.36 อายุ 41 – 60 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.73 และอายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 85.45 ระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.45 6-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 11-15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 และ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.64

### 3. ผลการวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ของผู้เรียน ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน จากตัวอย่าง 110 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม N = 110

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. วิสัยทัศน์ร่วม	4.21	0.51	มาก	5
2. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.15	0.52	มาก	7
3. การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.34	0.48	มาก	3
4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.24	0.50	มาก	4
5. ชุมชนกัลยาณมิตร	4.35	0.43	มาก	1
6. ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน	4.24	0.47	มาก	2
7. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.18	0.52	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.24	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลปรากฏว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.44) ด้านด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.43) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้าน วิสัยทัศน์ร่วม

ข้อ	วิสัยทัศน์ร่วม	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารและครูมองเห็นทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน	4.16	0.55	มาก	1
2.	ผู้บริหารและครูมีค่านิยม พันธกิจ และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.16	0.56	มาก	2
3.	ผู้บริหารและครูมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการทำงานเป็นทีม	4.25	0.62	มาก	3
4.	ผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันอย่างฉันทกัลยาณมิตร	4.28	0.62	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.21	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารและครูมองเห็นทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.55) ผู้บริหารและครูมีค่านิยม พันธกิจ และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.56) ผู้บริหารและครูมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.62) และผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันอย่างฉันทกัลยาณมิตร ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อ	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ สืบเสาะ แสวงหา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้ทักษะด้านการคิดและใช้ สติปัญญาเป็นฐาน	4.15	0.62	มาก	4
2.	ผู้บริหารและครู สามารถสร้างองค์ความรู้และการ เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงได้	4.18	0.62	มาก	2
3.	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและแนว ทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.18	0.65	มาก	3
4.	ผู้บริหารและครุ่มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน	3.95	0.74	มาก	6
5.	ผู้บริหารและครู ร่วมกันการสะท้อนผล และ ประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน	4.10	0.64	มาก	5
6.	ผู้บริหารและครูมีจิตสำนึกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนา วิชาชีพและตนเอง	4.35	0.61	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.15	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการ  
เรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารและครูมี  
จิตสำนึกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและตนเอง ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.61) ผู้บริหารและครู  
สามารถสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงได้ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.62) และ  
ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. =  
0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครุ่มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.95$ ,  
S.D. = 0.74)



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

ข้อ	ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	4.42	0.61	มาก	2
2.	ครูจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง	4.45	0.56	มาก	1
3.	ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและจัดกระบวนการเรียนรู้	4.27	0.61	มาก	3
4.	ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน	4.24	0.60	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.34	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.56) ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.61) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและจัดกระบวนการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.61) และครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ข้อ	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันโดยมีกระบวนการทำงานเป็นที่อย่างสร้างสรรค์	4.20	0.64	มาก	5
2.	ผู้บริหารและครูมีแนวปฏิบัติในการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก	4.25	0.59	มาก	2
3.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงาน	4.21	0.60	มาก	4
4.	ผู้บริหารและครูมีภารกิจ ข้อตกลง ความรับผิดชอบในการทำงาน และมีการพัฒนาที่การสอนร่วมกัน	4.24	0.60	มาก	3
5.	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.30	0.61	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.24	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.61) ผู้บริหารและครูมีแนวปฏิบัติในการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.59) ผู้บริหารและครูมีภารกิจ ข้อตกลง ความรับผิดชอบในการทำงาน และมีการพัฒนาที่การสอนร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันโดยมีกระบวนการทำงานเป็นที่อย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านภาวะผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูมีภาวะผู้นำร่วมที่ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.15	0.57	มาก	5
2.	ครูมีโอกาสผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำในโอกาสที่เหมาะสม	4.25	0.68	มาก	4
3.	ครูมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.34	0.56	มาก	2
4.	ครูมีส่วนร่วมสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.09	0.64	มาก	6
5.	สถานศึกษามีบรรยากาศของความเป็นอิสระและการเรียนรู้ร่วมกัน	4.27	0.63	มาก	3
6.	ครูมีภาวะผู้นำร่วม บนพื้นฐานของศีลธรรม	4.38	0.59	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.24	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีภาวะผู้นำร่วมบนพื้นฐานของศีลธรรม ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.59) ครูมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.56) สถานศึกษามีบรรยากาศของความเป็นอิสระและการเรียนรู้ร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ข้อ	ชุมชนกัลยาณมิตร	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน	4.25	0.59	มาก	7
2.	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ร่วมกันทำงานด้วยความอุทิศตน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู	4.35	0.53	มาก	4
3.	ครูมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน	4.51	0.52	มาก	1
4.	สถานศึกษามีลักษณะ เป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	4.31	0.61	มาก	5
5.	บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน	4.37	0.55	มาก	3
6.	สถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยกับท่าน	4.40	0.56	มาก	2
7.	ท่านรู้สึกไม่โดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอน	4.27	0.66	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.35	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.52) สถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยกับท่าน ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.56) บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ข้อ	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	สถานศึกษาลดความเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบราชการ โดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	4.20	0.58	มาก	2
2.	สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน	4.18	0.59	มาก	3
3.	การบริหารโครงสร้างของผู้บริหารช่วยลดความขัดแย้งในสถานศึกษา	4.13	0.63	มาก	5
4.	สถานศึกษาบริหารจัดการและปฏิบัติงานด้วยการทำงานเป็นทีม	4.22	0.66	มาก	1
5.	สถานศึกษามีข้อมูล สารสนเทศที่เพียงพอ ต่อการพัฒนาวิชาชีพ	4.18	0.68	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.18	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาบริหารจัดการและปฏิบัติงานด้วยการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.66) สถานศึกษาลดความเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบราชการ โดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.58) สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริหารโครงสร้างของผู้บริหารช่วยลดความขัดแย้งในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.63)



#### 4. ผลการวิเคราะห์แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2

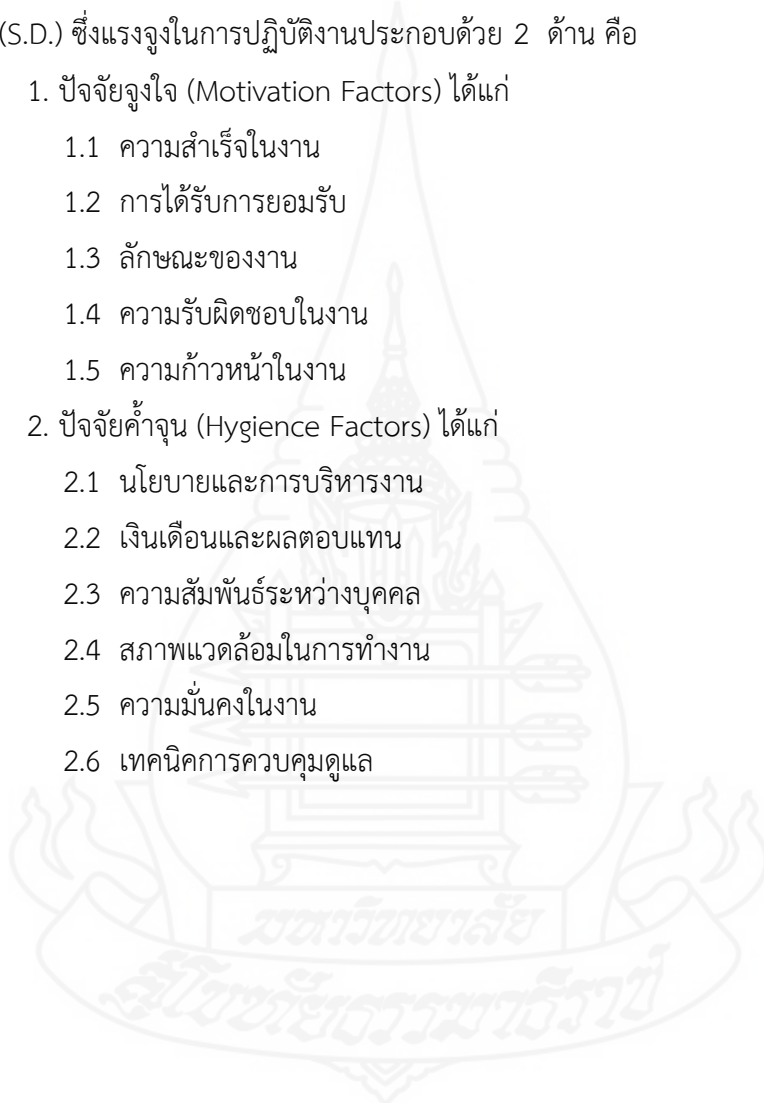
ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแรงจูงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

##### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้าในงาน

##### 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.2 เงินเดือนและผลตอบแทน
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5 ความมั่นคงในงาน
- 2.6 เทคนิคการควบคุมดูแล



จากตัวอย่าง 110 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม

แรงจูงในการปฏิบัติงาน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. ความสำเร็จในงาน	4.25	0.50	มาก	5
2. การได้รับการยอมรับ	4.23	0.52	มาก	6
3. ลักษณะของงาน	4.30	0.47	มาก	3
4. ความรับผิดชอบในงาน	4.32	0.43	มาก	1
5. ความก้าวหน้าในงาน	4.06	0.58	มาก	11
รวม	4.20	0.44	มาก	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>				
6. นโยบายและการบริหารงาน	4.19	0.51	มาก	8
7. เงินเดือนและผลตอบแทน	4.09	0.63	มาก	10
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.27	0.48	มาก	4
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.14	0.57	มาก	9
10. ความมั่นคงในงาน	4.31	0.53	มาก	2
11. เทคนิคการควบคุมดูแล	4.20	0.57	มาก	7
รวม	4.23	0.40	มาก	
เฉลี่ยรวม	4.21	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 พบว่าแรงจูงในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$  , S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{X} = 4.32$  , S.D. = 0.43) และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.30$  , S.D. = 0.47)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.53) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู  
ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต  
2 รายข้อ ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อ	ความสำเร็จในงาน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานและลุล่วงด้วยดี	4.22	0.65	มาก	2
2.	ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหา และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ	4.18	0.59	มาก	3
3.	ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.61	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.25	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.61) ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานและลุล่วงด้วยดี ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.65) และ ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหา และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอ  
ฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ  
ด้านการได้รับการยอมรับ

ข้อ	ด้านการได้รับการยอมรับ	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บังคับบัญชายอมรับและไว้วางใจต่อความสามารถ ในการทำงานของท่าน	4.25	0.58	มาก	1
2.	เพื่อนร่วมงาน ยอมรับ ยกย่อง ชื่นชม ต่อผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	4.21	0.62	มาก	3
3.	ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในองค์การ	4.25	0.60	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.23	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$  , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน  
ระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและไว้วางใจต่อ  
ความสามารถในการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.58) ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับการ  
ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในองค์การ ( $\bar{X} = 4.25$  ,  
S.D. = 0.60) และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับ ยกย่อง ชื่นชม ต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{x} = 4.21$  ,  
S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านลักษณะงาน

ข้อ	ด้านลักษณะงาน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรูู้ ความสามารถ	4.35	0.59	มาก	1
2.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสนใจ ความถนัดของท่าน	4.33	0.57	มาก	2
3.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณที่เหมาะสม	4.32	0.54	มาก	3
4.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ	4.23	0.60	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.30	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$  , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรูู้ ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.35$  , S.D. = 0.59) ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสนใจ ความถนัดของท่าน ( $\bar{X} = 4.33$  , S.D. = 0.57) ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.32$  , S.D. = 0.54) และท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.23$  , S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน

ข้อ	ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.34	0.54	มาก	2
2.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	4.36	0.50	มาก	1
3.	ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้รับผิดชอบทำงานอย่างมีอิสระ และได้รับโอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่	4.26	0.53	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.32	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$  , S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.36$  , S.D. = 0.50) ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.34$  , S.D. = 0.54) และ ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้รับผิดชอบทำงานอย่างมีอิสระ และได้รับโอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.26$  , S.D. = 0.53) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอ  
ฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ  
ด้านความก้าวหน้า

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า อย่างเหมาะสม	4.06	0.62	มาก	2
2.	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น อย่างเหมาะสมและ เป็นธรรม	4.04	0.72	มาก	3
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในวิชาชีพของท่าน	4.03	0.67	มาก	4
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม สัมมนาและ ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถใน วิชาชีพของท่าน	4.14	0.64	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.06	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$  , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม สัมมนาและ  
ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในวิชาชีพของท่าน ( $\bar{X} = 4.14$  , S.D. = 0.64) ท่าน  
ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.06$  , S.D. = 0.62) ท่านได้รับ  
เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.04$  , S.D. = 0.72) และท่านได้รับการ  
สนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในวิชาชีพของท่าน ( $\bar{X} = 4.03$  , S.D. = 0.67)  
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอ  
ฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ  
ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหาร	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	นโยบายของสถานศึกษาส่งเสริมต่อความ เจริญเติบโตขององค์กรและความก้าวหน้าของ บุคลากร	4.23	0.56	มาก	2
2.	ท่านรู้สึกมั่นคง ต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.25	0.65	มาก	1
3.	ผู้บริหารมีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ เหมาะสม	4.08	0.70	มาก	5
4.	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงาน	4.19	0.58	มาก	4
5.	สถานศึกษาบริหารจัดการโดยให้ความเป็นธรรมกับ ครูทุกคน	4.23	0.60	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.19	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน  
ระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านรู้สึกมั่นคง ต่อการปฏิบัติงานใน  
สถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.65) นโยบายของสถานศึกษาส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตของ  
องค์กรและความก้าวหน้าของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.56) สถานศึกษาบริหารจัดการโดย  
ให้ความเป็นธรรมกับครูทุกคน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.60) สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่  
ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.58) และผู้บริหารมีวิธีการแก้ปัญหา  
ความขัดแย้งได้เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

ข้อ	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ	4.10	0.69	มาก	2
2.	ท่านได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.17	0.70	มาก	1
3.	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ	4.00	0.67	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.09	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$  , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.17$  , S.D. = 0.70) ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.69) และท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ ( $\bar{X} = 4.00$  , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอ  
ฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	4.28	0.57	มาก	2
2.	ท่านมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.29	0.53	มาก	1
3.	ท่านมีความเข้าใจอันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานกัน	4.26	0.51	มาก	3
4.	บุคลากรในองค์กรของท่าน ให้ความช่วยเหลือซึ่ง กันและกันในโอกาสที่เหมาะสม	4.25	0.59	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.27	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$  , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่  
ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความสามารถในการทำงาน  
ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ( $\bar{X} = 4.29$  , S.D. = 0.53 ) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อน  
ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.28$  , S.D. = 0.57) ท่านมีความเข้าใจอันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกัน  
( $\bar{X} = 4.26$  , S.D. = 0.51) และบุคลากรในองค์กรของท่าน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน  
โอกาสที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.25$  , S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	สถานศึกษาของท่านมีทำเลที่ตั้งเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.27	0.60	มาก	1
2.	สถานศึกษาของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ	4.06	0.72	มาก	3
3.	สถานศึกษาของท่านมีการจัดบริเวณให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและปลอดภัย	4.11	0.64	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.14	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สถานศึกษาของท่านมีทำเลที่ตั้งเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.60) สถานศึกษาของท่านมีการจัดบริเวณให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.64) และสถานศึกษาของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อ	ด้านความมั่นคงในงาน	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ท่านรู้สึกเชื่อมั่น ต่อความมั่นคงในการทำงานในสถานศึกษา	4.30	0.61	มาก	2
2.	ท่านรู้สึกเชื่อมั่นต่อโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งเรื่องของรายได้และตำแหน่งหน้าที่	4.18	0.66	มาก	3
3.	ท่านรู้สึกว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	4.47	0.57	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.31	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านรู้สึกว่าคุณครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.57) ท่านรู้สึกเชื่อมั่น ต่อความมั่นคงในการทำงานในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.61) และท่านรู้สึกเชื่อมั่นต่อโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งเรื่องของรายได้และตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 รายข้อ ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล

ข้อ	ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการสั่งการ และการตัดสินใจ	4.29	0.64	มาก	1
2.	ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่าง เสมอภาค	4.17	0.68	มาก	4
3.	ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจด้วยความเหมาะสม เป็น ธรรม	4.19	0.61	มาก	3
4.	ผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	4.21	0.60	มาก	2
5.	ผู้บังคับบัญชามีเทคนิคการบริหารจัดการที่ เหมาะสม	4.16	0.65	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.20	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$  , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการสั่งการและการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.29$  , S.D. = 0.64) ผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.21$  , S.D. = 0.60) ผู้บังคับบัญชา ใช้อำนาจด้วยความเหมาะสม เป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.17$  , S.D. = 0.68 ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บังคับบัญชามีเทคนิคการบริหารจัดการที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.16$  , S.D. = 0.65)

**5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม

ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงในการปฏิบัติงาน	1. ด้าน วิสัยทัศน์ รวม	2.ด้านกร เรียนรู้และ การพัฒนา วิชาชีพ	3.ด้านกร เรียนรู้ของ ผู้เรียน	4.ด้านทีม ร่วมแรงร่วม ใจ	5. ภาวะผู้นำ ร่วมและ สนับสนุน	6. ด้าน ชุมชน กัลยาณมิตร	7.ด้าน โครงสร้าง สนับสนุน ชุมชน	ภาพรวมPLC
1. ด้านความสำเร็จในงาน	.585** .000	.627** .000	.704** .000	.613** .000	.713** .000	.673** .000	.592** .000	.765** .000
2.ด้านการได้รับการยอมรับ	.523** .000	.651** .000	.524** .000	.615** .000	.490** .000	.621** .000	.532** .000	.684** .000
3. ด้านลักษณะงาน	.456** .000	.486** .000	.454** .000	.524** .000	.485** .000	.503** .000	.405** .000	.574** .000
4. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน	.351** .000	.432** .000	.542** .000	.431** .000	.524** .000	.595** .000	.439** .000	.552** .000

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงในการปฏิบัติงาน	1. ด้าน วิสัยทัศน์ ร่วม	2.ด้านกร เรียนรู้และการ พัฒนาวิชาชีพ	3.ด้านกร เรียนรู้ของ ผู้เรียน	4.ด้านทีม ร่วมแรงร่วม ใจ	5. ภาวะผู้นำ ร่วมและ สนับสนุน	6. ด้าน ชุมชน กัลยาณมิตร	7.ด้านโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน	ภาพรวมPLC
5. ด้านความก้าวหน้า	.501** .000	.438** .000	.303** .000	.357** .000	.320** .000	.456** .000	.416** .000	.488** .000
6.ด้านนโยบายและการบริหาร	.640** .000	.686** .000	.503** .000	.672** .000	.562** .000	.691** .000	.631** .000	.754** .000
7.ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	.533** .000	.448** .000	.279** .000	.452** .000	.333** .000	.513** .000	.527** .000	.507** .000
8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.521** .000	.551** .000	.477** .000	.591** .000	.524** .000	.680** .000	.556** .000	.666** .000
9.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.426** .000	.539** .000	.428** .000	.560** .000	.604** .000	.678** .000	.519** .000	.644** .000
10.ด้านความมั่นคงในงาน	.502** .000	.524** .000	.430** .000	.535** .000	.492** .000	.614** .000	.532** .000	.606** .000
11.ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล	.542** .000	.691** .000	.404** .000	.660** .000	.447** .000	.664** .000	.550** .000	.681** .000
ภาพรวมแรงจูงในการปฏิบัติงาน	.682** .000	.739** .000	.604** .000	.729** .000	.661** .000	.811** .000	.788** .000	.839** .000

จากตารางที่ 4.22 โดยภาพรวมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ในระดับสูง ( $r = 0.839$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ( $r = 0.811$ ) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ( $r = 0.788$ ) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $r = 0.739$ ) และด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ( $r = 0.729$ ) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ( $r = 0.682$ ) ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $r = 0.661$ ) และด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $r = 0.604$ )

ส่วนความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 11 ด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ( $r = 0.765$ ) และด้านนโยบายและการบริหาร ( $r = 0.754$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ( $r = 0.684$ ) ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ( $r = 0.681$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $r = 0.666$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $r = 0.644$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $r = 0.606$ ) ด้านลักษณะงาน ( $r = 0.574$ ) ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน ( $r = 0.552$ ) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ( $r = 0.507$ ) และ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ( $r = 0.488$ )



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุป ผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สมมติฐานของการศึกษา
3. วิธีดำเนินการศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
8. สรุปผลการวิจัย
9. อภิปรายผล
10. ข้อเสนอแนะ

#### 1. วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

## 2. สมมติฐานของการศึกษา

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

## 3. วิธีดำเนินการศึกษา

### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 154 คน

### 3.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 110 คน

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)



## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้ตัวอย่างข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ตามโรงเรียนในอำเภอฉวาง และทำการนัดวันไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองหลังจากได้รับ 3 วัน จำนวนทั้งสิ้น 110 คน โดยให้กรอกข้อมูลไปตามความจริงและตามความคิดเห็นของตนเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง

5.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ฉบับ โดยการส่งและรับตนเอง

5.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

6.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนน แต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

6.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลมาแปลความหมายตามความมุ่งหมายและสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผล โดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 คะแนนเฉลี่ย ( Mean )

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

## 6. สรุปการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปผลการวิจัยดังนี้

6.1 ผลการศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลปรากฏว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และเมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัยมีดังนี้

6.1.1 **ด้านวิสัยทัศน์ร่วม** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารและครูมีจิตสำนึกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและตนเอง ผู้บริหารและครูสามารถสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงได้ ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครูมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน

6.1.2 **ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ผู้บริหารและครุมีจิตสำนึกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและตนเอง ผู้บริหารและครู สามารถสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงได้ ผู้บริหารและครุมีการแลกเปลี่ยนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารและครุมีการเรียนรู้ สืบเสาะ แสวงหา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน กัลยาณมิตร ผู้บริหารและครุร่วมกันการสะท้อนผล และประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน และผู้บริหารและครุมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน ตามลำดับ

**6.1.3 ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ตามลำดับ

**6.1.4 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารและครุร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและครุมีแนวปฏิบัติในการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก ผู้บริหารและครุมีภารกิจ ข้อตกลง ความรับผิดชอบในการทำงาน มีการพัฒนาทีมการสอนร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครุทำงานร่วมกันโดยมีกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์

**6.1.5 ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครุมีภาวะผู้นำร่วมบนพื้นฐานของศีลธรรม ครุมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็น สถานศึกษา มีบรรยากาศของความเป็นอิสระและการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครุมีส่วนร่วมสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**6.1.6 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครุมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน สถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่ให้ความรู้สึกลดภัยกับท่าน บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครุมีความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน

**6.1.7 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาบริหารจัดการและปฏิบัติงานด้วยการทำงานเป็นทีม สถานศึกษาลดความเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบราชการ โดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการ

ดำเนินงานที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบริหารโครงสร้างของ ผู้บริหารช่วยลดความขัดแย้งในสถานศึกษา

**6.2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2** ผลปรากฏว่า แรงจูงในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้าน ลักษณะของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และเมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยมีดังนี้

**6.2.1 ด้านความสำเร็จในงาน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านรู้สึกภูมิใจ ในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานและลุล่วงด้วยดี และ ท่านมี ความสามารถในการแก้ปัญหา และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ ตามลำดับ

**6.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับและไว้วางใจต่อความสามารถในการทำงานของท่าน ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับ ยกย่อง ชื่นชม ต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

**6.2.3 ด้านลักษณะงาน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสนใจ ความถนัดของท่าน ท่านได้ปฏิบัติงานที่มี ปริมาณที่เหมาะสม และท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

**6.2.4 ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่าน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ ท่านมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และ ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้รับผิดชอบทำงานอย่างมี อิสระ และได้รับโอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

**6.2.5 ด้านความก้าวหน้า** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ ฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในวิชาชีพของท่าน ท่านได้รับการ เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า อย่างเหมาะสม ท่านได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น อย่างเหมาะสม

และเป็นธรรม และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในวิชาชีพของท่าน ตามลำดับ

**6.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านรู้สึกมั่นคง ต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นโยบายของสถานศึกษาส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตขององค์กรและความก้าวหน้าของบุคลากร สถานศึกษาบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับครูทุกสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และผู้บริหารมีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้เหมาะสม ตามลำดับ

**6.2.7 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรมท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ และท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ ตามลำดับ

**6.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความเข้าใจอันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกัน และบุคลากรในองค์กรของท่าน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโอกาสที่เหมาะสม ตามลำดับ

**6.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สถานศึกษาของท่านมีทำเลที่ตั้งเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สถานศึกษาของท่านมีการจัดบริเวณให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและปลอดภัย และสถานศึกษาของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ ตามลำดับ

**6.2.10 ด้านความมั่นคงในงาน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ท่านรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในการทำงานในสถานศึกษา และท่านรู้สึกเชื่อมั่นต่อโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งเรื่องของรายได้และตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

**6.2.11 ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการสั่งการและการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจด้วยความเหมาะสมเป็นธรรม



ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค และผู้บังคับบัญชามีเทคนิคการบริหารจัดการที่เหมาะสม ตามลำดับ

### 6.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

โดยภาพรวมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในระดับสูง ( $r = 0.839$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

## 7. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการศึกษานำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

7.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่ได้ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบาย ส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดกระบวนการ PLC โดยมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ รวมทั้ง PLC ได้ถูกบรรจุอยู่ในหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ซึ่งเป็นการสะสมชั่วโมงในการใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนา แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและผู้สอน ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาผู้เรียน ผู้สอน ส่งผลให้ผู้บริหารและครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วางแผนการทำงานร่วมกัน ร่วมใจกันทำงานเกิดความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน ทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน บนหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงน่าจะส่งผลให้สถานศึกษามีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง



วิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการปฏิรูปการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางเดิม ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนจึงมุ่งเน้นให้โรงเรียนเป็นเหมือนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะทุกคนต้องร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งแนวทางการพัฒนาจะมีการประชุมวางแผนการจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำวิสัยทัศน์ เป็นผู้สอนงานให้ครู ทำ SWOT Analysis วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทต่างๆ เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งอุปสรรคและโอกาสใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน เหตุที่ได้ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษายังขาดบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูเกิดการแบ่งปันความรู้ ระดมสมอง จัดการความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น การที่จะส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การเชิญวิทยากรภายนอกมาอบรมครู การให้ครูเป็นวิทยากรร่วมกัน และภายนอกสถานศึกษา เช่น การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้เปิดโลกทัศน์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดนวัตกรรมใหม่ๆ จนสามารถนำแนวคิดมาประยุกต์สร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง โดยผ่านกระบวนการ PLC ที่มีครูเป็นผู้ร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างนวัตกรรมขึ้นมา นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูส่งนวัตกรรมเข้าแข่งขันในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ ตามแนวคิดทฤษฎีการวิจัยของ Dale (1969) ที่ยืนยันว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากว่าครูได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ด้วยการร่วมกันเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ก็จะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สามารถพัฒนาตนเอง สร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง และพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ

7.2 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่ได้ผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชมีนโยบายในการทำงานให้แก่ครู เพื่อดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา มีความชัดเจนในด้านนโยบาย ด้วยการมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รองรับ โดยมีการกระจายอำนาจให้ในสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น \*ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ทำงานอย่างมีความอิสระ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทำให้ครูมีความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน และส่งผลให้ครูได้รับโอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ เหตุเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูยังขาดการสนับสนุน ขาดโอกาสในการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากผู้บริหารอาจจะไม่ได้มีการสนับสนุน หรือมีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนในอำเภอฉวาง พบว่าจำนวนครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท นั้น มีจำนวนเพียง 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 แสดงให้เห็นว่าครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวนน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผาสุข จิตนาวสาร (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูลสวนใหญ่มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสามารถ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงจูงใจการทำงานตามความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงที่สุด สวนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ถ้าขาดไปแล้วมิได้ทำให้ เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใด แต่พนักงานเหล่านั้นจะไม่ได้รับแรงจูงใจจากการทำงาน เช่น พนักงานรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่มีโอกาสน้อยก้าวหน้าในงาน เขาก็จะมีความพอใจในงานมากขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้เขาทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่แม้ว่างานที่เขาทำอยู่จะไม่มีโอกาสก้าวหน้า ก็ไม่ได้หมายความว่าเขาจะไม่พอใจในงานที่เขาทำ ครูจึงรู้สึกว่าจะยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นที่น้อยลง หากครูได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อีกทั้งยังเป็นแรงเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในการมีความก้าวหน้าในงานมากขึ้น

7.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร เหตุเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาจะเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสนิทสนมกลมเกลียว ช่วยเหลือกันให้งานบรรลุเป้าหมาย ทำงานร่วมกันด้วยความมีกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศความไว้วางใจให้แก่ครู มีความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน ทุกคนในสถานศึกษาร่วมกันทำงานด้วยความอุทิศตน เพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยความมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้สถานศึกษายังเป็นพื้นที่ที่ทำให้ครูมีความรู้สึกปลอดภัย อีกทั้งครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน สอน ทำให้สถานศึกษามีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำหรับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า เหตุเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากผู้บริหารอาจจะไม่ได้ผลักดัน หรือมีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองไม่ค่อยมีความก้าวหน้าในการทำงาน ในด้านของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

## 8. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปดังนี้

### 8.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

8.1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนเกิดทักษะ การเรียนรู้ แนวคิดในการสร้างนวัตกรรมให้เป็นนวัตกรรมของสถานศึกษาและของตนเอง ด้วยการนำกระบวนการ PLC ที่มีทั้งผู้บริหารและครูเป็นผู้ร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูตระหนักเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู

3) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองและพัฒนาวิชาชีพครู

8.1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คือ ความก้าวหน้าในงาน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรในสถานศึกษา

2) ครูทุกท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนเองในการปฏิบัติงาน

3) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง ด้านที่มีความสัมพันธ์กันระดับสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตรมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้

(1) สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควร มีนโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษามีการทำ PLC เพื่อพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันด้วยความมีกัลยาณมิตร ซึ่งหากครูรู้สึกมีความสุขกับการได้ทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานในสถานศึกษาด้วยความรู้สึกเต็มใจและมีความสุข สามารถเป็นแนวทางในการบริหารจัดการต่อไป

(2) สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรสนับสนุนทรัพยากรให้กับสถานศึกษา ในการที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(3) สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควร มีนโยบายส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างทั่วถึง รวมไปถึงการส่งเสริมให้สถานศึกษามีแนวทางการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

## 8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น

8.2.2 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เชิงลึก โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

8.2.3 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียน

8.2.4 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2560). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิติ ตย์คานนท์. (2532). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เซซรุสสตูดิโอ.
- กิติมา ปรีดีดีล. (2529). แนวทางการปฏิบัติงานใหม่คุณภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จ่านง ภาษาประเทศ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จตุมา เอี่ยมเสถียร. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- ฉายศิลป์ เขียวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุยาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์. (2527). การบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชวลิต ชุกก่าแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยสารคาม, 23(2), 16.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัด อุบลราชธานี). (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บางกอกก๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 10(1), 34-41.

- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ดารณี พาลุสุข. (2530). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ร้อยเอ็ด เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ถวิล เกื้อกลางศ. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต  
พระราชวังสนามจันทร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารา เครือละม้าย. (2541) *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน  
กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. มหาวิทยาลัยมหิดล/กรุงเทพฯ.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล . (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สถาบันราชภัฏ  
อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- นงนุช รุ่งกลิ่น. (2530). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทย ในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ในภาคเหนือ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรา สมประสงค์. (2553). *การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ บริหารการศึกษา  
(ปรับปรุงครั้งที่ 1 )*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นวรรตน์ ไชวมภู และ สุจิตรา จจรจิตร. (2560). *การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน  
ศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการ  
สาธารณสุขภาคใต้, 4(1), 265-279.*
- นัญจรงค์ เณลิมพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตน  
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้  
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตากร สุขะกาสี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา,  
กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. การวัดผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
มหาสารคาม. 3 (1): 22 – 25.
- บุญมัน ธานีภักดิ์. (2553). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- ปรัชญา เวสารัชช. (2526). *แรงจูงใจในพฤติกรรมมองคการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร.
- ปราณี ไชยภักดี. (2560). *การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ปวีณา เจริญภูมิ และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(11), 55-62.*
- ปวีณา รัศมีงาม. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 6(2), 284-295.*
- ผาสุก จินนาวสาร. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกัลยานุกูล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณาราย ทร์พะยะประภา. (2529). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร.
- พรรณนิภา พระพล. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). *การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เพ็ญรัตน์ เกษมจิตต์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- ไพฑูรย์ ธรรมนิธย์ (2549) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัชราพรรณ สีชมพู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- มณี ภัคเกษม. (2528). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมในเครือคาทอลิก. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสารมิตร, กรุงเทพฯ.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2559). การกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ (PLC). (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ลัดดา พันชนิง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- วรรณมา อวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด ,เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 12(2), 34-41.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 93-102.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตาปลาบลีเคชั่น. \_\_\_\_\_ (2555). *การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิริยะ วรายุและอนุชา กอนพ่วง. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(4), 239-252.
- ศยามน อินสะอาด ,ฐิติยา เนตรวงษ์, ศิวินิต อรรถวุฒิกุล. (2560). *การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครูสังกัดสพฐ.* *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 975-995.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามทรสงคราม*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง. (2553). *ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2560). *คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2562, จาก <https://www.pyo1.go.th/news/index.php?action=dlattach;topic=1428.0;attach=1932>.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มสารสนเทศสำนักนโยบาย  
และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ  
PLC Professional learning Community. “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้  
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการ  
เรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC).* สืบค้นเมื่อ 20  
เมษายน 2562, จาก [http://www.pvc.ac.th/UserFiles/File/๒\\_๑%20แนวทางการ  
ขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.](http://www.pvc.ac.th/UserFiles/File/๒_๑%20แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)  
สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. (2553). *มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR  
Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขต  
พื้นที่ 21”.* (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัด  
ชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา,  
กรุงเทพฯ.
- สุรพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยวงศ์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและ  
พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่  
การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมี เอนเตอร์ไพรส์.*
- สุรศักดิ์ วนิชวัฒน์นกุล. (2553). *แรงจูงใจและการจูงใจ.* เข้าถึงได้จาก  
<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>.  
\_\_\_\_\_ (2559). *แรงจูงใจและการจูงใจ.* สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2562, จาก  
<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่  
อำเภอแก่งศรีภูมิ จังหวัดชัยภูมิ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้  
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- อนุสรรา สุวรรณสงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
สำหรับครูโรงเรียนเอกชน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.



- อเนกกุล กรี่แสง. (2520). *จิตวิทยาการศึกษ*. กรุงเทพฯ: พิษเนศ.
- Andrews, D. & Lewis, M. (2000). Creating a school for the 21<sup>st</sup> Century: Experiences of a professional Community. Conferenc Proceedings ASET/HERDSA 2000 Joint International Conferenc. Toowoomba, Queensland.
- Dunne,F.,Nave,B.& Liwis, A. (2000). *Critical friends groups: Teacher helping teather to improve student learning*. Phi Delta Kappan, No. 28.
- Binnie, david G. (1985) “*The Relationship of Expectancy Work Motivation, Selected Situational Variables and Locus of Control to Teacher Job Satisfaction.*” (Doctoral Dissertation). Abstracts International 46: 1450 A.
- Clements, E. (1983). *A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges.* ( Doctoral Dissertation). Abstracts International, 43(8), 2567-A.
- Dale,E. (1969). *Audiovisualmethods in teaching. third edition*. New York:The DrydenPress; Holt,Rinehart and Winston.
- Fullan, M. (1999). *Change Forces: The Sequel*. London: Falmer Press.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw – Hill.
- Herzberg, Frederick & orther. (1959). *The Motivation to work*. New York: Free Perss.
- Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. 4<sup>th</sup> ed. New York : Houghton Mifflin.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Row.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Leaning Communities: Communities of continuous*.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities : Communities of inquiry and improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.  
journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Random House.
- Locke, E. A. (1992). *A university course in English grammar*. New York: Prentice Hall.
- Luthan, F. (1977). *Organizational behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. Tokyo: McGraw – Hill.
- Mitchell, T. R. (1982). *People in organization: An introduction to organizational behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. Tokyo: McGraw – Hill.

- Morse, N. C. (1958). *Satisfactions in the white collar job*. Michigan: University of Michigan.
- Ogomaka, U. J. (1986). *The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school*. (Doctoral Dissertation). Abstracts International, 46(12),3563-A.
- Randall, C. M. (1987). *Job satisfaction of chief administrative officers of teacher education programs*. ( Doctoral Dissertation). Abstracts International, 48(1), 21-A.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday, New York: NY: MCB UP.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Stauss. G. & Sayles, L. R. (1960). *Personnel: The human problems of management*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Wagner, B. D. (2006). *Motivation and Professional growth in early childhood teacher*. (Doctoral Dissertation). Abstracts International, 30(1), 1379-A.
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of behavior science*. New York: Van Nostrand Rinehold.
- Yates, R. A. (2003). *Work motivation job satisfaction and equity sensitivity in secondary school administration*. Available from Publication Number: AAT 3124438.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอดวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 2

วัตถุประสงค์แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอดวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงตามสภาพของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 20 – 40 ปี ( ) 41 – 60 ปี ( ) 61 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. อายุการทำงาน

( ) 1-5 ปี

( ) 6-10 ปี

( ) 11-15 ปี

( ) มากกว่า 16 ปี

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีความเป็นชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<b>1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม</b> ผู้บริหารและครูมองเห็นทิศทาง เป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน					
2	ผู้บริหารและครูมีค่านิยม พันธกิจ แนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
3	ผู้บริหารและครูมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ด้วยการทำงานเป็นทีม					
4	ผู้บริหารและครูอยู่ร่วมกันอย่างฉันท์กัลยาณมิตร					
5	<b>2. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</b> ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ แสวงหาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน					
6	ผู้บริหารและครู สามารถสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงได้					
7	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน					
8	ผู้บริหารและครูมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน โดยการเรียนรู้เป็นทีมและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์					
9	ผู้บริหารและครู ร่วมกันการสะท้อนผล และประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน					
10	ผู้บริหารและครูมีจิตสำนึกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและตนเอง					



ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	<b>3.การเรียนรู้ของผู้เรียน</b> ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง					
12	ครูจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง					
13	ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จนสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก เรียนรู้					
14	ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการจัดการ เรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน					
15	<b>4.ทีมร่วมแรงร่วมใจ</b> ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันโดยมี กระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
16	ผู้บริหารและครูมีแนวปฏิบัติร่วมกัน ทำงาน แบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นหลัก					
17	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ เข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกัน					
18	ผู้บริหารและครูมีภารกิจ ข้อตกลง ความ รับผิดชอบในการทำงาน และมีการพัฒนาทีม การสอนร่วมกัน					
19	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันพัฒนาทีมการจัดการ เรียนการสอน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	<b>5. ภาวะผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</b> ครูมีภาวะผู้นำร่วมที่ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
21	ครูมีโอกาสผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำในโอกาสที่เหมาะสม					
22	ครูในสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
23	ครูมีส่วนร่วมสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
24	สถานศึกษามีบรรยากาศของความเป็นอิสระและการเรียนรู้ร่วมกัน					
25	ครูมีภาวะผู้นำร่วม บนพื้นฐานของศีลธรรม					
26	<b>6 ชุมชนกัลยาณมิตร</b> ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน					
27	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ร่วมกันทำงานด้วยความอุทิศตน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู					
28	ครูมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน					
29	สถานศึกษามีลักษณะ เป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน					
30	บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน					
31	สถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่ให้ความรู้สึกลดภัยกับท่าน					
32	ท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอน					
33	<b>7. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน</b> สถานศึกษาลดความเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบราชการ โดยใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ทางวิชาการ					
34	. สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน					
35	โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาช่วยให้ผู้บริหารและครูมีความขัดแย้งน้อยลง					
36	สถานศึกษาบริหารจัดการและปฏิบัติงานด้วยการทำงานเป็นทีม					
37	สถานศึกษามีข้อมูล สารสนเทศที่เพียงพอ ต่อการพัฒนาวิชาชีพ					

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<b>1. ด้านความสำเร็จในงาน</b> ท่านสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี					
2	ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหา และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ					
3	ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
4	<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับ</b> ผู้บังคับบัญชายอมรับและไว้วางใจต่อความสามารถในการทำงานของท่าน					
5	เพื่อนร่วมงาน ยอมรับ ยกย่อง ชื่นชม ต่อผลการปฏิบัติต่องานของท่าน					
6	ท่านมีความภูมิใจต่อการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในฐานะผู้มี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความรู้ความสามารถในองค์กร					
7	<b>3. ด้านลักษณะงาน</b> ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
8	ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสนใจ ความ ถนัดของท่าน					
9	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณที่เหมาะสม					
10	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถ					
11	<b>4. ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน</b> ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาในงานที่ ได้รับมอบหมาย					
12	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่					
13	ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้รับผิดชอบทำงาน อย่างมีอิสระ และได้รับโอกาสทำงานได้อย่าง เต็มที่					
14	<b>5. ด้านความก้าวหน้า</b> ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า อย่างเหมาะสม					
15	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม					
16	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในวิชาชีพของท่าน					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรม สัมมนาและ ดูงาน เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถใน วิชาชีพของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>6.ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
18	นโยบายของสถานศึกษาส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตขององค์กรและความก้าวหน้าของบุคลากร					
19	ท่านรู้สึกมั่นคง ต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
20	สถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้เหมาะสม					
21	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน					
22	สถานศึกษาบริหารจัดการโดยให้ความเป็นธรรมกับครูทุกคน					
	<b>7.ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน</b>					
23	ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับวุฒิและความรู้ความสามารถ					
24	ท่านได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
25	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ					
	<b>8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
26	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
27	ท่านมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
28	ท่านมีความเข้าใจอันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกัน					
29	บุคลากรในองค์กรของท่าน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโอกาสที่เหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	<b>9.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b> สถานศึกษาของท่านมีทำเลที่ตั้งของที่ทำงานที่เอื้อในการปฏิบัติงาน					
31	สถานศึกษาของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์ อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ					
32	สถานศึกษาของท่านมีการจัดบริเวณสถานที่ให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและปลอดภัย					
33	<b>10.ด้านความมั่นคงในงาน</b> ท่านรู้สึกเชื่อมั่น ต่อความมั่นคงในการทำงานในสถานศึกษา					
34	ท่านรู้สึกเชื่อมั่นต่อโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งเรื่องของรายได้และตำแหน่งหน้าที่					
35	ท่านรู้สึกว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความยั่งยืน					
36	<b>11.ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล</b> ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการสั่งการและการตัดสินใจ					
37	ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค					
38	ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจด้วยความเหมาะสมเป็นธรรม					
39	ผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม					
40	ผู้บังคับบัญชามีเทคนิคการบริหารจัดการในการบริหารงานที่เหมาะสม					



ภาคผนวก ข  
หนังสือราชการ



235/5 หมู่ 1 ต.ชะมาย  
อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช  
80110

วันที่ 18 กันยายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาคณาจารย์)

ข้าพเจ้า นางสาวณิกานต์ รัตนบุรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา  
วิชาเอก - มีความประสงค์ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา  
เครื่องมือการศึกษาคณาจารย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวณิกานต์ รัตนบุรี)  
โทรศัพท์ 095 -4306395

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้

(รศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)  
(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาคณาจารย์)

หมายเหตุ นักศึกษาส่งเอกสารต้นฉบับให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา และส่งไฟล์มาที่  
manerat.lea@stou.ac.th

1. ชื่อ นายขจรศักดิ์ เขียวน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเต่า  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านวังเต่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครราชสีมา เขต 2  
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการบริหารการศึกษา เป็นวิทยากรอบรมการพัฒนาบุคลากร  
สถานศึกษาด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ชื่อ นายวันฉัตร ทิพย์มาศ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีทักษิณอาชีวศึกษา  
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีทักษิณอาชีวศึกษา  
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล  
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. ชื่อ นายภูริ วงศ์เขียว ผู้ช่วยอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์  
สถานที่ทำงาน สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม  
วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา  
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา





ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๗๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายภูริ วงศ์เขียร ผู้ช่วยอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย ๑ ชุด

๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือและการประเมินความตรงของเครื่องมือ

ด้วยนางสาวณิชนันต์ รัตนบุรี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๕-๔๓๐๖๓๙๕





ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (ป)/ ๙๖๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕๖๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวันฉัตร ทิพย์มาศ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีทักษิณาชีวิตศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย ๑ ชุด

๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือและการประเมินความตรงของเครื่องมือ ๑ ชุด

ด้วยนางสาวณิชนกต์ รัตนบุรี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๕-๔๓๐๖๓๙๕



ที่ อว๐๖๐๖.๑๖ (บ) ๕๓๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน นายจรศักดิ์ เขียวน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังเต่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย ๑ ชุด  
๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือและการประเมินความตรงของเครื่องมือ

ด้วยนางสาวณิกานต์ รัตนบุรี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๔๕-๔๓๐๖๓๔๕



235/5 หมู่ 1 ต.ชะมาย  
อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช  
80110

วันที่ 20 กันยายน 2562


เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

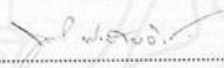
ข้าพเจ้า นางสาวณิกานต์ รัตนบุรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา มีความประสงค์ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือจากครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือขอตกลงเครื่องมือที่แนบมาท้ายนี้ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
.....  
(นางสาวณิกานต์ รัตนบุรี)  
โทรศัพท์ 095-4306395

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้

  
.....  
(รศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)  
(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

หมายเหตุ นักศึกษาส่งเอกสารต้นฉบับให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา และส่งไฟล์มาที่  
[manerat.lea@stou.ac.th](mailto:manerat.lea@stou.ac.th)



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ว)/๕๓๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ด้วยนางสาวณิชา กานต์ รัตนบุรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดย ครูโรงเรียนในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๕-๔๓๐๖๓๙๕



ที่ ศธ ๐๔๐๗๐/๕๓๓๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๒ อำเภอทุ่งสง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๑๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดอำเภอฉวางทุกโรงเรียน

ด้วยนางสาวณิชาคนัด รัตนบุรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชน  
การเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต ๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่า นักศึกษา  
จำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอ  
ฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ ทั้งนี้จะมีให้การรบกวนเวลาเรียน  
ตามปกติของนักเรียน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(สุเวศ กลีบศรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒

กลุ่มอำนาจการ  
กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
โทร ๐-๗๕๔๑-๑๖๗๐ ต่อ ๑๐๑





235/5 หมู่ 1 ต.ชะมาย  
อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช  
80110

วันที่ 21 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

ข้าพเจ้า นางสาวณิชกานต์ รัตนบุรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา  
วิชาเอก - มีความประสงค์ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ  
เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาท้ายนี้  
จักขอบคุณยิ่ง

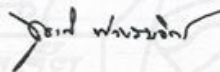
ขอแสดงความนับถือ

ณิชกานต์ รัตนบุรี

(นางสาวณิชกานต์ รัตนบุรี)

โทรศัพท์ 095-4306395

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้



(รศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)

(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

หมายเหตุ นักศึกษาส่งเอกสารต้นฉบับให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา และส่งไฟล์มาที่  
manerat.lea@stou.ac.th



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ) ๖๔๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ด้วยนางสาวณิชนกต์ รัตนบุรี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒"

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ ทั้งนี้โดยมิให้เป็นการรบกวนเวลาการจัดการเรียนการสอนของผู้ให้ข้อมูล โดยผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ และงานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวณิชนกต์ รัตนบุรี ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมหนังสือนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๗  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๕-๔๓๐๖๓๙๕



ที่ ศธ ๐๔๐๗๐/๕๗๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๒ อำเภอทุ่งสง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๑๐

๓๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดอำเภอฉวางทุกโรงเรียน

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ ที่ ศธ ๐๔๐๗๐/๔๓๓๕  
ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ ได้ขอความ  
อนุเคราะห์ให้ นางสาวณิชกานต์ รัตนบุรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชน  
การเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ ขอแจ้งว่านักศึกษาจำเป็นต้อง  
เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต ๒ ทั้งนี้โดยมิให้เป็นการรบกวนเวลาการจัดการเรียนการสอนของผู้ให้ข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ นางสาวณิชกานต์ รัตนบุรี ได้เก็บรวบรวมข้อมูล  
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ ไกรแก้ว)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ  
กลุ่มงานบริหารทั่วไป

โทร ๐-๗๕๕๑-๑๖๗๐ ต่อ ๑๐๑





## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ นางสาวณิกานต์ รัตนบุรี  
วัน เดือน ปีเกิด 5 ตุลาคม 2536  
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดตรัง  
ประวัติการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2559  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ตำแหน่ง ครู

