

วิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
FACTOR ANALYSIS OF ACHIEVEMENT MOTIVATION ON PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITY OF TEACHERS UNDER THE JURISDICTION
OF NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATION SEVICE AREA

Corresponding author¹
pangkanokonrae@gmail.com

กนกอร แร่ทอง¹ และ ชวลิต เกิดทิพย์²
Kanokon Raethong¹ and Chawalit Kerdthip²

Received: May 7, 2020

Revised: June 5, 2020

Accepted: June 19, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ศึกษาระดับองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชและเปรียบเทียบองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตามเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนแกนนำ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 780 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยทดสอบค่าเอฟ ถ้าพบความแตกต่าง ทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่โดยเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) เอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (2) ตระหนักถึงความสำคัญของนักเรียน (3) มุ่งในผลท่มเทพลัง และ (4) มุ่งสนองนโยบายขององค์กร 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชมีองค์ประกอบที่แรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี

คำสำคัญ: วิเคราะห์องค์ประกอบ , แรงจูงใจความสำเร็จ , ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ABSTRACT

The purposes of this research were to factor analysis of achievement motivation on Professional Learning Community of teachers under the Jurisdiction of Nakhon Si Thammarat primary education service area, study the level of the factors of achievement motivation on Professional Learning Community of teachers under the jurisdiction of Nakhon Si Thammarat primary education service area and compare the factors of achievement motivation on Professional Learning Community of teachers under the jurisdiction of Nakhon Si Thammarat primary education service area. The sample group used in the research was 780 teachers at Professional Learning Community pilot schools under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area. The research tool was a five- level Likert scale. The overall reliability coefficient was .880. Data were analyzed by mean, standard deviation , survey factor analysis and comparison of mean values by F-test if differences were found Performed a double difference analysis by comparing multiple methods using Scheffe method. The results of this research can be summarized as follows: 1) there were 4 factors of achievement motivation on Professional Learning Community of teachers under the Jurisdiction of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area as follows ; (1) caring for Professional Learning Community working development (2) caring for students achievement (3) effort-to-performance expectancy and (4) responding to the Professional Learning Community Policy 2) the teachers under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office had the factors of achievement motivation on Professional Learning Community as a whole was found at a high level 3) the teachers under the Jurisdiction of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area offices that work in different areas had the factors of achievement motivation on Professional Learning Community in overall was difference, statistically significant at .01

Keywords: Factor Analysis, Motivation for success, Professional Learning Community

บทนำ

ในช่วงระยะเวลาเกือบ 30 ปี ตั้งแต่ปีคริสต์ศักราช 1980 เป็นต้นมา นักการศึกษาและนักวิจัย การศึกษาพยายามพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง และกระจายการปรับปรุงพัฒนา ศักยภาพของครู ดังกล่าวให้ครอบคลุมทั้งระบบโรงเรียน เพื่อให้สามารถรับมือกับผลกระทบของโลกาภิวัตน์ และการ

เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคม นอกจากนี้ผลการวิจัยทางการศึกษาทั้งหลายต่างชี้ให้เห็นว่าภาครัฐหรือผู้ดูแลนโยบายทางการศึกษา รวมทั้งสาธารณชนต่างมีความสนใจอย่างมากในการปรับปรุง พัฒนาการสอนของครูและผลลัพธ์ของนักเรียนให้บังเกิดผลขึ้นได้ในระดับสูงและรวดเร็ว (Wiley, 2001, p. 17) ดังนั้น การศึกษาการทำงานของครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จรวมทั้งมีการสำรวจปัจจัยที่หลากหลายของอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพของการสอนและการเรียนรู้ดังกล่าว วิธีการหนึ่งที่นักการศึกษาและนักวิจัยการศึกษา ได้ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติให้กับโรงเรียนก็คือ โรงเรียนจำเป็นต้องให้ครูมีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน นั่นคือ เป็นการพยายามค้นหาเพื่อทำความเข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ ในงานของครู ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของครูเป็นต้น ในที่นี้เรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community)” (Hicks, 2005, p. 35) ซึ่งเป็นการจุดประกายงานวิจัยให้มีการศึกษามากขึ้นเกี่ยวกับประสบการณ์ของครู (teachers' experiences) และอิทธิพลของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผลต่อนักเรียน

ความสำเร็จของนักเรียนเกิดได้จากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยสำคัญภายในสถานศึกษาประการหนึ่งคือ การบริหารจัดการในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพโดยเริ่มต้นจากผู้บริหารที่จะต้องวางแผนจัดการทรัพยากรทางการศึกษาไม่ว่าด้านบุคลากร การเงิน งบประมาณ วัสดุต่างๆ ทั้งนี้ทรัพยากรด้านบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรดูแลใส่ใจสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานจะต้องรู้จักคนในองค์กรด้วย ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญ ในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจความรู้สึก ค่านิยม และธรรมชาติของบุคคลและความต้องการ รวมทั้งการศึกษาพฤติกรรมองค์การนั้นเพื่อจะได้กำหนดสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายสำหรับการจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ตามความต้องการขององค์การ (สุดเขต เขียวอุไร, 2560, น. 15)

การสร้างแรงจูงใจโดยการนำ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยมาช่วยเพื่อยกระดับวิชาชีพของครูให้พัฒนาต่อยอดให้สูงขึ้นนั้นมีแนวทางเพื่อสร้างเป็นเครือข่ายหรือชุมชนการเรียนรู้ เรียกว่า “PLC” การสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว รวบรวมใจ รวบรวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ (Sergiovanni, 1994, p. 65) ได้กล่าว PLC ว่า เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง (Hard, 1997, p. 92) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 24) ได้กล่าวว่า การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไป

ประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือน แรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการ และความสนใจของ สมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก และ (Senge, 1990, p. 45) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์โดยมองว่า เป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน”และการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียน เป็นสำคัญ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาการปฏิรูปโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองของโรงเรียน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) หรือ PLC มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการ เรียนรู้ (Thompson et al. 2004: 5) กล่าวได้ว่า PLC เกิดจากการประยุกต์แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ Senge (1990, p. 11) ประยุกต์สู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามการบริหาร องค์กรโรงเรียนโดยทั่วไป ได้รับอิทธิพลจากแนวคิด การบริหารอุตสาหกรรมหรือวิทยาศาสตร์การ จัดการในตอนต้นยุคศตวรรษที่ 20 ตามแนวคิดของ Fayol (1916 อ้างถึงใน Wood and Wood 2002, p. 9) ที่ อธิบายการจัดองค์กรแบ่งตามหน้าที่โดยมีการจัดการทั้งการวางแผนการจัดการจัดการ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และ การควบคุม อีกทั้งมุ่งเน้นการฝึกอบรมด้านเทคนิค วิธีการทำงานมากกว่าการเรียนรู้ในฐานะงานจริง เช่นนี้ทำให้การบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จึง เป็นระบบควบคุมบังคับบัญชาและความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง จึงทำให้เกิดการเรียนรู้และความร่วมมือกันน้อยรวมถึงการแยกส่วนกันทำงานจนขาดความสามารถในการแก้ปัญหา นอกจากนั้นยัง ทำให้ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานแบบเปิดใจเรียนรู้ รับฟังเพื่อเปลี่ยนแปลง (ประเวศ วะสี, 2547, น. 6) อีกทั้งการพัฒนาการศึกษา ที่มีเป้าหมายสำคัญคือ พัฒนาคือความเป็นมนุษย์นั้นไม่สามารถทำอย่างโดดเดี่ยว แบ่งแยกกันทำ ซึ่งสวนทางกับแนวคิดของ (DuFour, 2004, p. 39) ที่กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นภารกิจร่วม (Shared Mission) โดยเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายร่วม รวมถึงการ เรียนรู้ของครูในทุกๆภารกิจสิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hard, 1997, p. 29) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ต่อเนื่อง และขาดความตระหนักในคุณค่าของกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แต่อย่างไรก็ตามยังมีโรงเรียนที่ได้ตระหนักเห็นคุณค่าของการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยได้รับความร่วมมือของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีอุดมการณ์เดียวกันเรียนรู้กระบวนการจัดการกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสำเร็จของโรงเรียนเหล่านี้ในที่อยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่เป็นโรงเรียนแกนนำและเป็นต้นแบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช มีทั้งหมด 45 โรงเรียน ซึ่งเกิดจากผู้บริหารและครูแกนนำรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆเป็นผู้ดำริและดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นแรงจูงใจในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจนสำเร็จ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

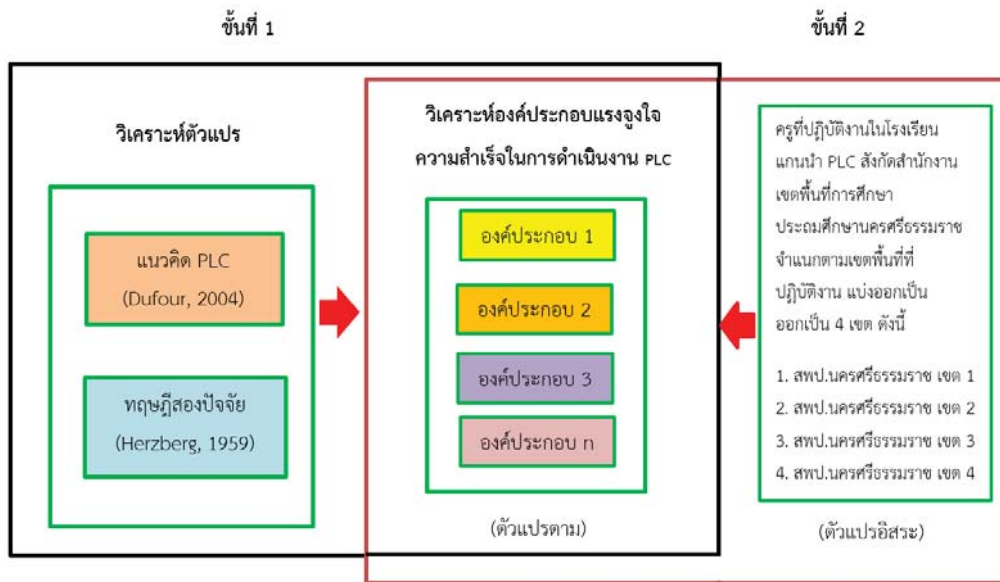
นครศรีธรรมราช เพื่อให้ได้ทราบและเล็งเห็นถึงความสำคัญและร่วมกันปรับปรุงการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของของครูไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
3. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยของการศึกษาเรื่อง วิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ผสมผสานแนวคิดของ Dufour (2004) เรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้นำทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1972) มาใช้ในการวิจัย โดยทฤษฎี 2 ปัจจัย ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนแกนนำ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 1,155 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแกนนำโครงการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 780 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักการพิจารณากลุ่มตัวอย่างของ Hair และคณะ (1998) ซึ่งผู้วิจัยใช้
อัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1 : 15 โดยมีตัวแปรทั้งหมด 52 ตัวแปร ทำได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 780 คน ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มด้วยวิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random
Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์แบ่งชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช จำแนกตาม
เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นออกเป็น 4 เขต ดังนี้

- 1) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
- 2) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
- 3) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
- 4) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2. ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแกนนำโครงการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยติดต่อขอหนังสือจากภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอความร่วมมือไป
ยังโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม นำหนังสือไปให้ด้วยตนเอง พร้อมกับ
แบบสอบถามและชี้แจงรายละเอียดการทำแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ รวบรวมแบบสอบถาม
จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 780 ชุด มีความสมบูรณ์ จำนวน 780 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จาก
แบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการ
ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากหลักการแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กับแรงจูงใจและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูที่ส่งผลให้การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ จำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (Checklist) จำนวน 1 ข้อ ประกอบด้วย เขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู จำนวน 52 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของ Likert's Rating Scale ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .880

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์วิเคราะห์แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช จำแนกตามเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) แล้วหมุนแกนด้วยวิธี Varimax และทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบค่า F-test และเปรียบเทียบพหุคูณโดยใช้วิธีการของ Scheffe's Method

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ดังนี้

2.1. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's test of sphericity ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูล ซึ่งได้ค่า KMO เป็น .652 ซึ่งมากกว่า .5 และเข้าสู่ 1 แสดงว่า ข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis และจากการทดสอบสมมติฐาน Bartlett's test of sphericity พบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถใช้เทคนิค Factor Analysis ได้

2.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม โดยวิเคราะห์จากเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเน้นองค์ประกอบหลัก ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigenvalues)	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	4.032	5.109	5.109
2	3.067	5.007	10.117
3	2.807	4.288	14.404
4	2.228	3.703	18.107
5	1.957	3.695	21.802
6	1.738	3.373	25.175
7	1.659	3.072	28.248
8	1.563	3.066	31.314
9	1.467	3.048	34.362
10	1.394	2.934	37.295
11	1.355	2.919	40.214
12	1.347	2.919	43.133
13	1.261	2.851	45.984
14	1.189	2.850	48.834
15	1.171	2.812	51.646
16	1.102	2.802	54.447
17	1.081	2.793	57.240
18	1.038	2.709	59.949
19	1.023	2.509	62.458

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าไอเกน (Eigenvalues) ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 มี 19 องค์ประกอบ โดยทั้ง 19 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 62.458 ของความแปรปรวนทั้งหมด

2.3 เพื่อให้การแปลความหมายชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบหลักแบบ Orthogonal ด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.4 การพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ว่าตัวแปรแต่ละตัวควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาตัวประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 และเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ชัดเจนจึงใช้เกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม (ตัวแปร) ที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีอย่างน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไปจึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ ในการคัดเลือกองค์ประกอบ ปรากฏว่ามีตัวแปรไม่ถึง 3 ตัวแปร จึงตัดออก และตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ชัดเจน ได้จำนวนองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบที่ 1 เอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- 2) องค์ประกอบที่ 2 ตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียน
- 3) องค์ประกอบที่ 3 มุ่งในผลท่มเทพดัง
- 4) องค์ประกอบที่ 4 มุ่งสนองนโยบายองค์กร

3. ผลการศึกษาในระดับของวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบ มุ่งในผลท่มเทพดัง ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชสูงกว่าองค์ประกอบอื่นๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขององค์ประกอบที่แรงจูงใจ

ความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับองค์ประกอบ
ความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช			แรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
1. เอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4.29	.504	มาก
2. ตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียน	4.21	.664	มาก
3. มุ่งในผลท่มเทพลัง	4.43	.478	มาก
4. มุ่งสนองนโยบายองค์กร	4.05	.507	มาก
รวม	4.25	.297	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า 1) องค์ประกอบที่ 1 เอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชโดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูเพื่อนำมาปรับใช้กับการเรียนการสอนของตนเอง ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชสูงกว่าข้ออื่นๆ และครูเข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับแนวทางมุ่งในผลท่มเทพลังอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชต่ำกว่าข้ออื่นๆ 2) องค์ประกอบที่ 2 ตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชโดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูคาดหวังว่าการนำผลตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียนในกลุ่มครูด้วยกันจะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชสูงกว่าข้ออื่นๆ และครูคาดหวังว่าการที่นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มจะทำให้งานเกิดความสำเร็จยิ่งขึ้นส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชต่ำกว่าข้ออื่นๆ 3) องค์ประกอบที่ 3 มุ่งในผลท่มเทพลัง ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชโดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูร่วมกันจัดกิจกรรมและแบ่งงานกันทำเพื่อแสดงถึงการมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมโดยเน้นการปฏิบัติซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครศรีธรรมราชสูงกว่าข้ออื่นๆและครูสร้างเครือข่ายเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชต่ำกว่าข้ออื่นๆและ 4) องค์ประกอบที่ 4 มุ่งสนองนโยบายองค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชโดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและผู้บริหารควรเข้าอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชสูงกว่าข้ออื่นๆและครูมีการจัดทำโครงการสนับสนุนกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมตามนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชต่ำกว่าข้ออื่นๆ

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชจำแนกตามเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ในแต่ละองค์ประกอบ โดยการหาค่า F-test และทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการของ Scheffe ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชจำแนกตามเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่	เขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน								F	sig	คู่มือที่
	เขต 1 (1)		เขต 2 (2)		เขต 3 (3)		เขต 4 (4)				
ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			ต่างกัน
1. เอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4.23	.581	4.29	.463	4.35	.416	4.44	.290	4.19	.000**	(1,4), (2,4)

องค์ประกอบที่	เขตพื้นที่ปฏิบัติงาน								F	sig	คู่ที่
	เขต 1 (1)		เขต 2 (2)		เขต 3 (3)		เขต 4 (4)				
ส่งผลต่อ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
แรงจูงใจ											ต่าง
ความสำเร็จใน											กัน
การดำเนินงาน											
ชุมชนการ											
เรียนรู้ทาง											
วิชาชีพของครู											
2. ตระหนักถึง	4.23	.632	4.11	.767	4.29	.641	4.26	.462	2.57	.000**	(2,3)
ความสำเร็จ											
ของนักเรียน											
3. มุ่งในผล	4.45	.527	4.46	.513	4.39	.333	4.37	.357	1.23	.000**	(1,2)
ทุ่มเทพลัง											
4. มุ่งสนอง	3.97	.516	3.94	.477	4.30	.461	4.29	.381	24.9	.075	-
นโยบายองค์กร											
รวม	4.22	.327	4.20	.277	4.33	.265	4.34	.183	9.09	.000**	(1,3), (1,4), (2,3), (2,4)

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01)

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และเขต 2 โดยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และเขต 2 และพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ประกอบการมุ่งในผลท่อมเทพพลัง พบว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพการมุ่งในผลท่อมเทพพลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อทดสอบพหุคูณ ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ในการมุ่งในผลท่อมเทพพลัง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 แตกต่างกับครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มี องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพความตระหนักถึงความสำเร็จ ของนักเรียน สูงกว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แต่ในองค์ประกอบการมุ่งสนองนโยบายองค์กร พบว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการ ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพการมุ่งสนองนโยบายองค์กรไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งการเอาใจใส่ในการทำงานนั้นเป็นตัวสะท้อนของความตั้งใจใน การทำงานเพื่อพัฒนานักเรียน โดยเริ่มจากการสังเกตนักเรียนและนำไปสะท้อนคิดในการปฏิบัติงานนำไปสู่ การประเมินผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมไปถึงการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นขั้นเริ่มต้นของเทคนิคการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ โดย สุรพล ธรรมร่มดี (2553) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนในการทำ PLC ในขั้นแรกมีความสำคัญมาก คือ เริ่มขั้นตอนที่ 1 สร้างทีม ต้องถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะเป็นการสร้างทีมงานหาทีมงานที่จะร่วมกันทำ PLC โดยครูต้องจับกลุ่มเลือกทีมกันเอง เพื่อวางแผนในการทำ PLC ให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งใน มาตรฐานวิชาชีพครูในหัวข้อของมาตรฐานการปฏิบัติงานได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า “ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ” โดยการเอาใจใส่จึงเป็น องค์ประกอบสำคัญในการทำให้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ โดยการ เอาใจใส่นั้นต้องเอาใจใส่ทั้งคนและงานไปด้วยกัน ร่วมมือร่วมแรงกันในการทำงาน ซึ่งการเอาใจใส่ร่วมมือกัน ในการทำงานนั้นจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้น 2) ตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียน คือ การมุ่งมั่น

เอาใจใส่เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งการจะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จได้นั้นต้องเกิดจากการร่วมมือกันของคนทั้งองค์กร โดยผู้บริหาร และครูนำผลมาตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียนในกลุ่มครูด้วยกันจะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ โดยผู้บริหารและครูทุกท่านร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นกันเองสนุกในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและมีการคาดหวังว่าการที่นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มจะทำให้งานเกิดความสำคัญยิ่งขึ้นและสามารถนำมาพัฒนาวิชาชีพได้ โดยแรงจูงใจที่จะทำให้ครูเกิดความตระหนักถึงความสำเร็จของผู้เรียนนั้น คือ ผู้บริหารต้องมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความตระหนัก ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการคือการเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ ตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นตัวแบบเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอนและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และการที่จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้นั้น ผู้บริหารต้องบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน 3) มุ่งในผลทุ่มเทพลัง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยการทุ่มเทในการทำงานเพื่อมุ่งหวังให้ผลประสบความสำเร็จ ซึ่งการทุ่มเทในการทำงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และเครือข่ายเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันจัดกิจกรรมโดยเน้นการปฏิบัติซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน โดย Greenberg J. and Baron, R.A. (1997) กล่าวว่าในการทุ่มเทพลังนั้นบทบาทของครูมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะทุกคนมักจะเกิดความคาดหวังในตัวครูที่จะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จซึ่งตัวของครูมีผลอย่างมากที่จะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จ 4) มุ่งสนองนโยบายขององค์กร คือการปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงให้ทุกสถานศึกษานำมาปฏิบัติซึ่งเป็นนโยบายที่นำมาพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารและครูเข้าอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำสิ่งที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้กับผู้เรียนเพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนต่อไปซึ่งเป็นการมุ่งสนองนโยบายขององค์กร ซึ่งนโยบายเป็นระเบียบเป็นการวางแผนให้ครูปฏิบัติงานไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งถ้าองค์กรใดปฏิบัติตามนโยบายทุกอย่าง ก็ทำให้องค์กรนั้นได้รับการยอมรับจากองค์กรอื่น ทำให้องค์กรเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ในปัจเจกใจหรือปัจเจกที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านของการได้รับการยอมรับ คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคล รอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถรวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจ ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจาก

องค์การ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ โดยทุกเขตพื้นที่ควรสร้างแรงจูงใจในการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ปฏิบัติงาน สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจ จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554) ที่มีการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) Professional Learning Community (PLC) จากแนวคิดนักวิชาการหลายท่านทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ คุณลักษณะที่สอดคล้องกับงานวิจัยในแต่ละองค์ประกอบดังนี้ 1) สอดคล้องกับองค์ประกอบเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ คุณลักษณะการมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง และทีมร่วมแรงร่วมใจ/การเป็นสมาชิก 2) สอดคล้องกับองค์ประกอบตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ คุณลักษณะการติดตามพฤติกรรมในชั้นเรียนของครู และการปรับเปลี่ยนเวลาสอน/การกำหนดเวลาว่าง เพื่อให้ครูมีเวลาเพียงพอต่อการพบปะพูดคุยและการร่วมมือทางวิชาชีพ 3) สอดคล้องกับองค์ประกอบมุ่งในผลทุ่มเทพลัง ได้แก่ คุณลักษณะการพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางมุ่งในผลทุ่มเทพลังอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 4) สอดคล้องกับองค์ประกอบมุ่งสนองนโยบายองค์กร ได้แก่ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานในเขตพื้นที่ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบ และคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นล้วนแต่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชมีจำนวน 4 องค์ประกอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dufour (2004) ที่กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยการร่วมมือรวมพลังของครูจะทำให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องเกิดจากการที่ครูต้องมีแรงจูงใจที่มากพอที่จะทำให้การทำ PLC เพื่อนักเรียนประสบความสำเร็จได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช ในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบมุ่งในผลทุ่มเทพลัง มีระดับองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งองค์ประกอบมุ่งในผลทุ่มเทพลังสะท้อนให้เห็นว่า การทำ PLC จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องเกิดจากการทุ่มเทของครูที่มุ่งมั่นพัฒนาให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ไม่เพียงแต่ครูคนเดียวจะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จ แต่ต้องเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจกันของทั้งองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนานักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ขวลิต เกิดทิพย์ (2560) ที่ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันและผู้บริหารในฐานะผู้ดูแลสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวินัยวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขในมุ่งในผลทุ่มเทพลังของสมาชิกในชุมชน และยังสอดคล้องกับ สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2558) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียนซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียน องค์ประกอบมุ่งสนองนโยบายองค์กรมีระดับองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่ำกว่าองค์ประกอบอื่นๆ เพราะในองค์ประกอบนี้ได้กล่าวถึง การที่ครูและผู้บริหารควรเข้าอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ เนื่องจากด้วยภาระงานสอนและงานอื่นๆ ของผู้บริหารกับครูค่อนข้างเยอะ การที่โรงเรียนมีนโยบายให้ครูทุกคนในโรงเรียนเข้ารับการพัฒนาหรือเข้ามารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำ PLC ค่อนข้างเป็นไปได้ยาก ดังนั้น ทำให้ครูผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ สนองนโยบายองค์กรน้อยกว่าองค์ประกอบอื่นๆ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ทั้ง 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบการเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ องค์ประกอบด้านตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียน องค์ประกอบด้านมุ่งในผลทุ่มเทพลัง และองค์ประกอบด้านมุ่งสนองนโยบายองค์กร ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อพัฒนานักเรียน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ในแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามเขตพื้นที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

แรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช จำแนกตามเขตพื้นที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก

บริบทของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชทั้ง 4 เขต มีความแตกต่างกัน ดังนั้น แรงจูงใจในการทำ PLC ของแต่ละเขตแต่ละโรงเรียนไม่เหมือนกัน บางเขตพื้นที่อาจมีแรงจูงใจในการทำ PLC ที่น้อยทำให้บุคลากรให้เขตพื้นที่ให้ความสำคัญกับการทำ PLC น้อยลง โดยบุคลากรในแต่ละเขตพื้นที่อาจจะไม่เห็นความสำคัญของการทำ PLC โดยอาจคิดว่า PLC ไม่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งทำให้แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานลดน้อยลง อีกทั้งบริบทของนักเรียนก็มีความสำคัญในการมีแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เพราะนักเรียนกลุ่มที่เราจะพัฒนาเป็นนักเรียนคนละกลุ่มกัน บางโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กต้องทำ PLC รวมกันทั้งโรงเรียนบางโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ทำ PLC ในกลุ่มสาระของตนเอง ทำให้แรงจูงใจต่อความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูแต่ละเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Hard (1997) ได้กล่าวว่า บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถของตนบนความแตกต่างของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านการสนทนาในขอบข่ายเรื่องของผู้เรียน การสอนและการเรียนรู้ รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหาและสามารถนำเอาข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ใน การแก้ไขปัญหาในการทำงานของตน ซึ่งจะเป็นการสร้างสังคมที่มีสมาชิกผู้เชี่ยวชาญหลายระดับและหลายวิชาช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาของกันและกัน อีกทั้งทำให้ทั้งผู้บริหารและครูรู้สึก ผูกพันกันในลักษณะกลุ่มที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งเรียกได้วก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบแตกต่างกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ 2) ตระหนักถึงความสำเร็จของนักเรียน และ 3) มุ่งในผลทุ่มเทพลัง แต่ในองค์ประกอบด้านมุ่งสนองนโยบายองค์กร พบว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านมุ่งสนองนโยบายองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดมาจากการทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายให้ครูทุกคนและองค์กรทุกองค์กรปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงทำให้ทั้ง 4 เขตพื้นที่ศึกษามีองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกันโดยสอดคล้องกับผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าองค์ประกอบมุ่งสนองนโยบายองค์กรมีระดับองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่ำกว่าองค์ประกอบอื่นๆ ส่งผลทำให้ครูผู้ตอบแบบสอบถามในทุกเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขององค์ประกอบมุ่งสนองนโยบายองค์กร น้อยกว่าองค์ประกอบอื่นๆ จึงส่งผลให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีองค์ประกอบ

แรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านมุ่งสนองนโยบายองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Herzberg (1959) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่ไม่ใช่ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นวัฒนธรรมองค์การโดยให้สอดคล้องตามบริบทโรงเรียน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดนโยบายเพื่อส่งเสริมเจตคติด้านความสำเร็จในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเน้น 4 องค์ประกอบ
3. โรงเรียนสามารถหากกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครู
4. โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาทำให้ครูมีการพัฒนาทางวิชาชีพครูที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาขององค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชด้านมุ่งสนองนโยบายองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบมุ่งสนองนโยบายองค์กรมีระดับองค์ประกอบแรงจูงใจความสำเร็จในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่ำกว่าองค์ประกอบอื่นๆ

บรรณานุกรม

- ประเวศ วะสี. (2547). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวระชาติ. (2554). *รูปแบบเพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในฝันเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง*. (ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทองและชวลิต เกิดทิพย์. (2560). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่โรงเรียนในประเทศไทยบริบท 21*. *Hatyai Journal* 12(2): 123-134.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุดเขต เขียวอุไร. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- สุรพล ธรรมวัฒน์. (2553). *การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา*. โครงการเอกสารวิชาการการวิจัยการเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมี่ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.
- สุวิดา จรุงเกียรติกุล. (2558). *การนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ในบริบทสังคมและวัฒนธรรมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- DuFour, R. (2004). "What is a professional learning community" *Educational Leadership*. 61(8), 6–11.
- Associates.Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. Institute of Electrical and Electronics.
- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis. (6th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hard, C. (1997). *A Study of Cooperative Learning as an Organizational Design in the Acquisition of English as a Second Language in a Third Bilingual Classroom*. DissertationAbstracts International. 58(8) : 366-A.Retrieved October 11, 2012, from <http://search.proquest.com/docview/305215601/abstract/9639140D2B051CCA958/1?accountid=31498>.
- Herzberg, H. G. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Senge P. (1990). *The fifth discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Century Business.London
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. SanFrancisco, CA: Jossey Bass.
- Thompson S. C. (2004). *Professional learning communities.leadership, andstudent learning*. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1). Retrieved from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>.

Wiley, S. D. (2001). Contextual effect on student achievement. School leadership and professional community. *Journal of Education*.

Wood, J. C. & Wood, J. M. (2002). *Henri Fayol: Critical Evaluations in Business and Management*. New York : Routle