

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

The Relationship Between the Professional Learning Community and
the Motivation on Operation of Teachers in the Schools Under
the Office of Loei Primary Educational Service Area 2

จงกิต บุตรเต¹ อำนวย มีราคา²
Jongkit Butte, Amnuai Meerakar

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 2. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.721$)

คำสำคัญ (Keywords): ปัญหาและแนวทาง; การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

Received: 2021-10-23 Revised: 2021-12-19 Accepted: 2021-12-27

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต Master of Education Educational Administration Pitchayabundit College. Corresponding Author e-mail: jongkit@hotmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต Faculty of Education Pitchayabundit College. e-mail: Meerakar1973@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1. to study the Professional Learning Community of Teachers, 2. to study the Motivation on Operation of Teachers and 3. to study the relationship between the professional learning community and the motivation on operation of teachers in the schools under The Office of Loei Primary Educational Service Area 2. The samples were 297 persons from the teachers in the schools The Loei Primary Educational Service Area Office 2 of the academic year 2021. The instruments using for this research were 5 rating scales questionnaires on the Professional Learning Community of Teachers and the Motivation on Operation of Teachers with the reliability of 0.84. The statistics using for data analysis included percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient. The results of findings were as follows : 1) For overall of the professional learning community for the teachers was in high level, 2) the motivation on operation of the teachers was in high level for overall and 3) The relationship between the professional learning community and the motivation on operation of teachers in the schools under The Office of Loei Primary Educational Service Area 2 were positive relationship in high level and were on statistical significance at .05 level ($r=.721$).

Keywords: Problem and Approach; Personnel Management in Educational Institutions

บทนำ (Introduction)

การจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีรูปแบบและวิธีการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่นที่ วิจารย์ พานิช (2556) กล่าวไว้เกี่ยวกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่างกับศตวรรษที่ 20 สรุปได้ว่า โลกในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งความรู้และวิทยาการใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในสังคมก็แตกต่างไปจากเดิม ทำให้ทักษะความต้องการในการดำรงชีวิตก็เปลี่ยนแปลงไป การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน จึงเป็นในรูปแบบผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by Doing) โดยเป็นการเรียนที่เน้นความร่วมมือ (Collaboration Skills) และเรียนกันเป็นทีม (Team Learning) มากกว่าจะเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์เฉพาะตนเอง ซึ่งการเรียนลักษณะนี้นักเรียนจะเรียนรู้จากการกระทำและการคิดของตนเอง ครูอาจารย์มีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ โดยการออกแบบบทเรียน สร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการสอน (Teach Less, Learn More) รูปแบบการทำงานของครูจึงต้องเปลี่ยนจากทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกันในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ

กันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

ผลการวิจัยของ (Hord, 1997) ได้ศึกษา เรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ขึ้นภายในโรงเรียน และบอกถึงผลดีที่เกิดกับครูผู้สอนและผู้เรียน ดังนี้ 1. ด้านครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานน้อยลง ผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจขององค์กร รู้สึกได้รับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อพัฒนาการของผู้เรียน เกิดพลังในการเรียนรู้ (Powerful Learning) ที่ส่งผลให้การสอนในชั้นเรียนมีผลดียิ่งขึ้นคือค้นพบความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับการสอนและตัวผู้เรียนที่ไม่เคยสังเกตมาก่อน เข้าใจเนื้อหาสาระได้แตกฉานยิ่งขึ้น และตระหนักถึงบทบาทในการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวังรับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว อันส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพของตน เพิ่มขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาหยุดงาน ปรับการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนอย่างรวดเร็วสำหรับในประเทศไทย วิเชียร ไชยบัง (2555) ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ได้นำแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ไปใช้ที่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาและให้สัมภาษณ์ไว้ในเว็บไซต์ของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา สรุปได้ว่า โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน หรือ Problem-based Learning (PBL) ซึ่ง PBL เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่จะพัฒนาทักษะใหม่อันจำเป็นในอนาคตและการจะพัฒนานวัตกรรมนี้ ขึ้นมาได้ ต้องเกิดจากการทำงานจริง แล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันหรือที่เรียกว่า Professional Learning Community (PLC) การใช้นวัตกรรม PBL นี้ วิเชียร ไชยบังยังกล่าวอีกว่า “เวลาทำงาน ครูคนใดทำได้ ใครเจออะไร อะไรใช่หรือไม่ใช่ กลุ่มครูจะมาขมวดด้วยกัน แลกเปลี่ยนกัน ซึ่งทุกคนต้องการความเข้าใจทั้งหมดด้วยกัน” และ 2. ด้านผู้เรียน พบว่า PLC สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นผลักดันและชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งอีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าบุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจจะส่งผลให้ผลของการปฏิบัติงานต่ำกว่าคุณภาพที่ผู้บริหารต้องการหากองค์กรใดสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้บุคลากรมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและแสดงศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ศิริพร จันทศรี, 2550 : 85) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทาง

การศึกษาเพื่อเสริมสร้างระบบแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมวิชาชีพ ตามมาตรา 55 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาปรับใช้สถานศึกษา เนื่องจากครูมักจะมีปัญหาในด้านความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้โรงเรียนประสบกับปัญหาครูย้ายช่วยงานราชการ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนดการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน การรับผิดชอบงานที่หนักหรือไม่ตรงตามที่นัดการปรับตัวไม่ทันต่อการปฏิรูปการศึกษา ไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า หรือปัญหาหนี้สินของครู ทำให้ครูเกิดข้อโต้แย้งต่างๆ จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานของครู ทำให้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูเพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ (วชิรนาท ดอนแก้ว, 2560)

การบริหารองค์กรโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีแรงจูงใจบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ซึ่งในปัจจุบันพบว่าครูเกิดปัญหาจากการทำงาน ได้แก่ ภาระงานหนัก ครูใช้เวลากับกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่หน้าที่การสอน เช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียนและโครงการต่างๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติมหรือปัญหาหนี้สินครูที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคนจากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ หหมดกำลังใจ เฉื่อยชาขาดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) นับว่าเป็นสิ่งอันตรายอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพนอกจากนี้ จินตหราแก้วอาสา (2560) กล่าวถึงแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลลัพธ์ที่ตามมานั้นคือ ศักยภาพในตัวครูเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามที่นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการ แต่ความต้องการทางด้านแรงจูงใจในแต่ละคนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและทำได้ยาก เนื่องจากแต่ละโรงเรียนต่างมาจากหลากหลายพื้นที่ที่ต่างเพศต่างวัย และต่างหน้าที่รับผิดชอบฉะนั้นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันตามทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละคนซึ่งไม่เท่ากัน ส่งผลกระทบต่อการตอบสนองตามนโยบายของโรงเรียนหรือนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในบทบาทครูผู้สอนและกำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษาระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด ผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพของครูในการปฏิบัติงาน พร้อมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ลดความโดดเดี่ยวในปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีของครูในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,297 คน จาก 157 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 297 คน จาก 157 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970 : 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในและอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) กำหนดเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ของผู้เรียน ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร ภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตาม ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นิยามศัพท์เฉพาะ มากำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำชี้แนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording) ให้ครอบคลุมรายละเอียดในแต่ละด้าน แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC)

3.6 หาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) เป็นรายข้อและเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงอีกครั้ง

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) คำนวณโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84

3.9 ปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทำการบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทำการบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment

Correlation Coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)

6.1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) แบบเพียร์สัน Pearson's Product Moment Correlation (r)

ผลการวิจัย(Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.25	0.44	มาก
2. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.18	0.47	มาก
3. ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.36	0.47	มาก
4. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.32	0.40	มาก
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.39	0.43	มาก
6. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.48	0.48	มาก

7. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.43	0.51	มาก
โดยภาพรวม	4.35	0.25	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X}=4.48$) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X}=4.43$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X}=4.39$) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.36$) และด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X}=4.32$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}=4.25$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}=4.18$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.46	0.38	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.36	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.34	0.43	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.35	0.47	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.26	0.59	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.45	0.52	มาก
7. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	4.69	0.57	มากที่สุด
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.47	0.48	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.62	0.49	มากที่สุด
10. ด้านความมั่นคงในงาน	4.70	0.49	มากที่สุด
11. ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล	4.52	0.51	มาก
โดยภาพรวม	4.47	0.34	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.70$) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X}=4.69$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=4.62$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=4.26$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม (n=297)

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot})			
	Pearson Correlation	P-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1)	.282*	0.000	ต่ำ	ทางบวก
2. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (X_2)	.268*	0.000	ต่ำ	ทางบวก
3. ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (X_3)	.352*	0.000	ปานกลาง	ทางบวก
4. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (X_4)	.270*	0.000	ต่ำ	ทางบวก
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (X_5)	.310*	0.000	ปานกลาง	ทางบวก
6. ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X_6)	.586*	0.000	ปานกลาง	ทางบวก
7. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (X_7)	.610*	0.000	ปานกลาง	ทางบวก
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X_{tot})	.721*	0.000	สูง	ทางบวก

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปรากฏว่า โดยภาพรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.721$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (X_7) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.610$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (X_6) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.586$) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (X_3) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.352$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (X_5) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กัน

ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.310$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.282$) และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (X_4) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.270$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (X_2) กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.268$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ให้ความสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดกระบวนการ PLC โดยมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพ ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจ ที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่า และขวัญกำลังใจ ต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ไชยภักดี (2560) ศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชกานต์ รัตนบุรี (2562) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอดงบัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในอำเภอดงบังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้มีนโยบายในการทำงานให้แก่ครู เพื่อดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา มีความชัดเจนในด้านนโยบาย ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ทำงานอย่างมีความอิสระ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้ครูมีความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน และส่งผลให้ครูได้รับโอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จในระยะเวลาที่

กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พันชนัง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชกานต์ รัตนบุรี (2562) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปรากฏว่า โดยภาพรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Xtot) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Ytot) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.721$) ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ในการสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก โดยการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัว ในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชกานต์ รัตนบุรี (2562) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่าความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมผู้บริหารและครูมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการทำงานเป็นทีม มีค่านิยม พันธกิจ และมีแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจผู้บริหารและครูมีภารกิจ ข้อตกลง ความรับผิดชอบในการทำงาน และมีการพัฒนาทีมการสอนร่วมกัน ทำงานร่วมกันโดยมีกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์

1.5 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครูมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน โดยการเรียนรู้เป็นทีมและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคำความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

เอกสารอ้างอิง (References)

จินตหรา แก้วอาสา. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณิกานต์รัตนบุรี. (2562). ความสัมพันธ์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปราณี ไชยภักดี. (2560). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542), 19 สิงหาคม. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก.น.15.

ลัดดา พันชนัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิจารณ์ พานิช. (2556). *สอนอย่างไรในศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 25 สิงหาคม 2557, จาก http://elc.psu.ac.th/elcpsu_2012/phocadownload/ppt_seminar/130325_teach_in_21/130325_teach_in_21.pdf
- วิเชียร ไชยบัง. (2555). *PBL อย่างโรงเรียนนอกกะลา*. สืบค้น 15 สิงหาคม 2556, จาก http://lamplaimatpattanaschool.blogspot.com/2012/07/blog-post_21.html
- วชิรนาท ดอนแก้ว. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน้ำน่าน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปรินิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการ*. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2561, จาก http://smart.obec.go.th/web/?module=data_view&id=15.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.