



ความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

โดย

นางปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

โดย
นางปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS AND PROFESSIONAL STANDARD
PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER RATCHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2**

**By
Piyamet Sirirattanawong**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
MASTER OF EDUCATION
Department of Educational Administration
Graduate School
SILPAKORN UNIVERSITY
2008**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์การ
ของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี
เขต 2 ” เสนอโดย นางปิยะเนตร สิริรัตนาวงศ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

48252310 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร , การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

นางปิยะเนตร สิริรัตนาวงศ์ : ความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อ. ดร.ศรียา สุขพานิช, รศ.ดร.
ศิริชัย ชินะตั้งกูร และผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์. 151 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 จำนวน 118 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 472 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ตามแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2551
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1.....2.....3.....

48252310 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ PROFESSIONAL STANDARD PERFORMANCE

PIYANET SIRIRATTANAWONG: ORGANIZATONAL COMMITMENT OF TEACHERS AND PROFESSIONAL STANDARD PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER RATCHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. THESIS ADVISOR: SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D., ASSOC. PROF. SIRICHAJ CHINATANGKUL, Ph.D., ASST. PROF. PRASERT INTARAK, Ed.D. 151 pp.

The purposes of this research were to find: 1) the organizational commitment of teachers in schools under Ratchaburi Educational Service Area Office 2, 2) the professional standard performance in schools under Ratchaburi Educational Service Area Office 2 and 3) the relationship between the organizational commitment of teachers and the professional standard performance in schools under Ratchaburi Educational Service Area Office 2. The sample was 118 schools under Ratchaburi Educational Service Area Office 2. The respondents were comprised of four persons in each schools: an administrator, deputy or a representative, and two teachers, 472 respondents in total. The research instrument was a questionnaire concerning teachers' organizational commitment based on Steers' concept and the professional standard performance base on the Secretariat Office of the Teachers Council. The statistical applied in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results were found that:

1. The organizational commitment of teachers in schools under Ratchaburi Educational Service Area Office 2 was at a high level in overall and in each aspect as follows: job characteristics and work experiences.

2. The professional standard performance in schools under Ratchaburi Educational Service Area Office 2 was at a high level in overall and in each aspect, ranking from the highest to the lowest: being a good sample to students, coordinating with others respectively, and performance academic activities about the teachers' professional development continously.

3. There was a relationship between the organizational commitment of teachers and the professional standard performance in schools under Ratchaburi Educational Service Area Office 2 at .01 level of significance.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ ดร. วัชনীย์ เซาว์ดำรง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหาร การศึกษาให้อย่างดียิ่ง และขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการ ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

คุณความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนสมาชิกครอบครัว สิริรัตนาวงศ์ ที่เป็นกำลังใจ ด้วยดีมาโดยตลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
ข้อคำถามของการวิจัย.....	11
สมมติฐานของการวิจัย.....	12
ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	16
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	19
ความผูกพัน.....	19
ความหมายของความผูกพัน.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน.....	21
ความสำคัญของความผูกพัน.....	23
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน.....	27
ผลของความผูกพัน.....	31
การเสริมสร้างความผูกพัน.....	36
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู.....	38
ความหมายของครู.....	38
หน้าที่และความรับผิดชอบของครู.....	40

บทที่	หน้า
ความหมายของวิชาชีพ.....	42
ลักษณะวิชาชีพครู.....	43
การพัฒนาวิชาชีพครู.....	45
มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.....	49
การพัฒนาศักยภาพครู.....	58
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.....	59
วิสัยทัศน์.....	59
พันธกิจ.....	60
กลยุทธ์.....	60
อำนาจหน้าที่.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
งานวิจัยในประเทศ.....	62
งานวิจัยต่างประเทศ.....	70
สรุป.....	72
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	73
ระเบียบวิธีวิจัย.....	74
แผนแบบการวิจัย.....	74
ประชากร.....	75
กลุ่มตัวอย่าง.....	75
ผู้ให้ข้อมูล.....	75
ตัวแปรที่ศึกษา.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	81
สรุป.....	82

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	83
ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2.....	86
ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.....	89
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.....	103
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	105
สรุปผลการวิจัย.....	105
การอภิปรายผล.....	106
ข้อเสนอแนะ.....	111
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	111
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	111
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	120
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและหนังสือขอความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือ.....	121
ภาคผนวก ข รายชื่อกลุ่มทดลองเครื่องมือและหนังสือขอตกลงเครื่องมือ.....	124
ภาคผนวก ค รายชื่อกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	127
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	134
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	138
ประวัติผู้วิจัย.....	151

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2549 เปรียบเทียบระดับประเทศและระดับเขตพื้นที่การศึกษา.....	8
2	ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1-4 และเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนด ปีงบประมาณ 2552 ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2.....	9
3	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล.....	76
4	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	84
5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของคุณ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม....	86
6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของคุณ ด้านลักษณะของงาน.....	87
7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของคุณ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน.....	88
8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม.....	90
9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ.....	91
10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ ผู้เรียน.....	92
11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ.....	93
12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง.....	94

ตารางที่		หน้า
13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ.....	95
14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน.....	96
15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ.....	97
16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน.....	98
17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์.....	99
18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์.....	100
19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา.....	101
20	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์.....	102
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชนบุรี เขต 2.....	103

บทที่ 1

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครองอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชากรในประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถึงแม้รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศและดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยการให้ความสำคัญต่อระบบการศึกษา เพราะตระหนักว่าการพัฒนาการศึกษา จะช่วยให้เยาวชนซึ่งเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับนานาประเทศ¹ ภาครัฐจึงดำเนินการให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาเยาวชนไทย ให้เติบโตเป็นคนดี มีคุณธรรม และมีความรู้ ความสามารถเทียบเท่ามาตรฐานสากล ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใด โดยมีอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษาคือการจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปูทางฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน² โดยจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย³ ทั้งนี้เพื่อสามารถเป็นกำลังสำคัญในการรองรับการเจริญเติบโตของภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นประชาชนรุ่นใหม่ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นไทย มีสำนึกที่ดีต่อวัฒนธรรมและต่อบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิก

¹เกษม วัฒนชัย, การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ (กรุงเทพมหานคร:21เซ็นจูรี่,2546),15.

²กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, มาตรฐานการศึกษาของชาติ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร :สหายบล็อกและการพิมพ์,2548),1.

³กระทรวงศึกษาธิการ,สำนักงานปลัดกระทรวง,สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2542),7.

ของครอบครัว ชุมชนและสังคม⁴ โดยยกระดับมาตรฐานการศึกษา และเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของเยาวชนไทย เพื่อเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

โรงเรียนเป็นสถานที่สำคัญในการพัฒนาคน ในที่นี้ก็คือนักเรียนและผู้ที่พัฒนานักเรียนก็คือครู ครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอน เพื่อสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ นักเรียน การที่จะให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ พัฒนาสติปัญญา เนื้อหา สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีคุณสมบัติเป็นคนดี คนเก่งของสังคม เป็นผู้ที่เปี่ยมด้วยความคาดหวังที่จะทำให้การปฏิรูป การศึกษาบรรลุเป้าหมาย คือการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ⁵ ดังนั้นครูจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ทั้งทฤษฎี หลักปฏิบัติและการจัดการเพื่อการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียน กระตุ้นให้นักเรียนสนใจและขวนขวายหาความรู้ มีทักษะมีเจตคติเพื่อการเรียนรู้⁶ นอกจากนั้นครู ต้องมีความเอาใจใส่ที่จะประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ นักเรียนด้วยความรัก ความเมตตา มีความรู้สึกภาคภูมิใจ ศรัทธาในวิชาชีพแห่งตนเพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพได้ มาตรฐานการศึกษาของชาติ ที่ต้องการให้เด็กไทย เก่ง ดี มีความสุข อันจะส่งผลดีต่อ ประเทศชาติในอนาคต⁷

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศเพื่อให้สามารถก้าวสู่การแข่งขันในเวทีโลกต้องพัฒนากระบวนการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐานทางวิชาการในระดับสากล รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีอุดมการณ์และหลักการ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและ

⁴จาตุรนต์ ฉายแสง, ทิศทางและมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์,2548),1 – 2.

⁵กรมสามัญศึกษา, ครูมืออาชีพ (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2544),1.

⁶เกษม วัฒนชัย,การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพมหานคร:อรุณการพิมพ์,2545),30.

⁷กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์,กลยุทธ์การบริหารเชิงคุณภาพ (กรุงเทพมหานคร:เอส แอนด์ จี กราฟฟิค,2540),17 – 18.

สังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง⁸

เป้าหมายทางการศึกษาดังกล่าวจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับครู เพราะครูคือผู้กำหนดอนาคตของชาติ จึงจำเป็นที่จะต้องหาทางส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะพัฒนาเด็ก ให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถดี มีจิตสำนึกของความเป็นครู เพราะจิตสำนึกจะทำให้ครูตระหนักถึงภาระหน้าที่ และภารกิจที่ครูจะต้องปฏิบัติ ทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มสติปัญญาเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด⁹ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีนั้น ครูต้องมีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งคือมีความพึงพอใจในการทำงาน และผูกพันกับงาน มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนการสั่งสมองค์ความรู้ที่หลากหลาย¹⁰ ส่งผลดีต่อระบบการศึกษา ดังนั้นความผูกพันต่องานจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของไอเซนเบิร์ก (Eisenberge) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์การ ผลที่ตามมาคือความอุทิศหาของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ¹¹ เช่นเดียวกับลูธานส์ (Luthans) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

⁸กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, มาตรฐานการศึกษาของชาติ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร:สหายบลิ๊กและการพิมพ์,2548),1.

⁹สำนักนายกรัฐมนตรี,สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) (กรุงเทพมหานคร:สำนักนายกรัฐมนตรี,2549),ข.

¹⁰กระทรวงศึกษาธิการ ,สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, มาตรฐานการศึกษาของชาติ, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร:สหายบลิ๊กและการพิมพ์,2548),12.

¹¹Hutchison, Eisenberge, "Perceived Organizational Support and Employee Oilligence,Commitment and Innivation,"Journal of Applled Psychology 74 (September 1990): 52.

เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และมีความเจริญรุ่งเรือง¹² สแตนลีย์ สตีล (Steers, Porter and Bigley) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่ผูกพันกับงานที่ทำ (job involvement) ความจงรักภักดี (loyalty) และความไว้วางใจในคุณค่าขององค์การ (belief in the value of the organization)¹³

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้คุรุสภาเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและรักษามาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา¹⁴ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติ ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จึงได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยได้ประกาศเป็นข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 โดยกำหนดให้ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามที่กำหนด จึงจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้ว จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน¹⁵ โดยต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คุรุสภากำหนด ตามมาตรา 49

¹²Fred Luthans , Organizational Behavior, 6thed. (Singapore: McGraw – Hill Inc., 1992),124.

¹³Richard M. Steers, Lyman W. Porter and Gregory A. Bigley, Motivation and Leadership at Work, 6thed.(New York: the McGraw Hill Inc.,1996),374.

¹⁴กระทรวงศึกษาธิการ,สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546,พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2548),บทนำ.

¹⁵สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2548),คำนำ.

ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546¹⁶ ซึ่งมาตรการดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนด ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมศักดิ์ศรีที่ได้รับการยกย่องเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ปัญหาของการวิจัย

ในภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างคนให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันคุณภาพการศึกษาของประชากรไทยโดยเฉลี่ยต่ำลงและมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน¹⁷ จากผลการประเมินสมรรถนะของนักเรียนอายุ 15 ปี จาก 57 ประเทศ จำนวนกว่า 4 แสนคน ตามโครงการ PISA (Programme for International Student Assessment) ซึ่งเป็นโครงการสำรวจความรู้และทักษะการเรียนรู้ของเด็กอายุ 15 ปี ในประเทศสมาชิกขององค์กรเพื่อความร่วมมือและพัฒนาเศรษฐกิจ OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) ซึ่งประเทศไทยได้เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี 2543 พบว่าในส่วนของประเทศไทยนักเรียนไทยมีเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้นที่มีผลการประเมินทุกด้านเทียมทันกับนักเรียนจากประเทศกลุ่มสมาชิก คือนักเรียนจากโรงเรียนสาธิต ส่วนกลุ่มอื่น ๆ อยู่ในระดับอ่อนมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD โดยอยู่ในอันดับประมาณ 41 – 42 จาก 57 ประเทศ ดังนั้นคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนไทยจึงอยู่ในระดับที่ต้องการดูแลจากทุกฝ่ายเพื่อยกระดับการศึกษาอย่างเร่งด่วน¹⁸

¹⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 27.

¹⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559): ฉบับสรุป, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร:พริกหวานกราฟฟิค, 2545), 2.

¹⁸ ไทยรัฐ, ประเมินความรู้นักเรียนไทยเกือบรั้งท้าย [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2551, เข้าถึงได้จาก <http://gpa.moe.go.th/news/viewtopic.asp?topicID=911>

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดระบบบริหารราชการและอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างวันที่ 22 – 24 สิงหาคม 2550 ณ โรงแรมจอมเทียนธานี พัทยา จังหวัดชลบุรี พบปัญหาอุปสรรคในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ขาดแคลนบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน เนื่องจากตามเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังของ ก.ค.ศ. กำหนดอัตรากำลังครูในสถานศึกษาขนาดเล็กไว้น้อย แต่หลักสูตรการจัดการศึกษาในสถานศึกษากำหนดชั่วโมงเรียนของนักเรียนเท่ากันทุกขนาด ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการจัดการศึกษา 2) การจัดทำเอกสารที่ใช้บริหารการจัดการศึกษา เช่น ปพ.ต่าง ๆ ไม่เป็นแนวทางเดียวกัน 3) มีครูที่สอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่ตนสำเร็จการศึกษา ในสถานศึกษาขนาดกลางมีครูที่สอนในกลุ่มสาระหลักไม่เพียงพอ เช่น ครูฟิสิกส์ ครูเคมี ครูชีววิทยา ครูภาษาอังกฤษ เป็นต้น 4) ห้องเรียนมีไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน เนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้ปกครองมีความไว้วางใจ ส่งบุตรหลานเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก 5) ขาดบุคลากรสนับสนุนการสอน ทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความลำบาก 6) สื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการศึกษาไม่เพียงพอ ครูต้องจัดหาเอง 7) กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน แต่ครูในสถานศึกษาหลายคนไม่พัฒนาวิธีการสอน ใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ 8) สถานศึกษามีการจัดการศึกษาหลายระดับ ทำให้การจัดโครงสร้างในการจัดการศึกษามีความยุ่งยากซับซ้อน 9) การจัดการศึกษาตามหลักสูตรชาติเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ที่จะให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครู ทำให้การปฏิบัติงานการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์¹⁹ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเยาวชนไทย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549 จากกลุ่มและหน่วยงาน ด้านเร่งปฏิรูปการศึกษา บุคลากรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ วิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของครู และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ดังนี้

¹⁹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, ระเบียบวาระการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี ปีการศึกษา 2550 ครั้งที่ 1/2551 (ราชบุรี:กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2551), 10 -11.

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและอัตรากำลังครู ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในการยกระดับคุณภาพการศึกษา
2. การขาดแคลนครูในสาขาวิชาหลักที่สำคัญ ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ และมีนักเรียนอยู่ในระดับปรับปรุงสูง
3. การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษายังทำไม่ทั่วถึงและตรงกับความต้องการของครู
4. ครูยังไม่ได้พัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยอย่างทั่วถึง
5. ครูนำแหล่งเรียนรู้มาบูรณาการกับการเรียนการสอนน้อย ส่วนใหญ่เป็นเพียงการระบุอยู่ในแผนการเรียน แต่ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ได้เชื่อมโยงอย่างจริงจัง
6. การสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (NT) ปีการศึกษา 2548 ปรากฏว่าวิชาที่นักเรียนทำคะแนนเฉลี่ยได้เกินร้อยละ 50 ได้แก่ วิชาวิทยาศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นอกนั้นต่ำกว่าร้อยละ 50 เมื่อเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างปีการศึกษา 2547 และ 2548 พบว่า คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยทุกระดับชั้น วิชาวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และวิชาภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สูงขึ้น นอกนั้นลดลงทุกวิชาทุกระดับชั้น²⁰

ปีการศึกษา 2549 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ใกล้เคียงกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) กล่าวคือคะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่ในรายวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลการทดสอบระดับประเทศ ยกเว้นรายวิชาภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตามพบว่า รายวิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยเกินร้อยละ 50 เพียงวิชาเดียวเท่านั้น คะแนนเฉลี่ยรายวิชาสังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมทั้งประเทศ²¹ ดังตารางที่ 1

²⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, ระเบียบวาระการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี ปีการศึกษา 2550 ครั้งที่ 1/2551 (ราชบุรี:กลุ่มบริหารงานบุคคล ,2551),14.

²¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน ปีการศึกษา 2549 (ราชบุรี : กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา,2550),1.

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2549
เปรียบเทียบระดับประเทศและระดับเขตพื้นที่การศึกษา

วิชา	ระดับประเทศ					สพท.บ.2				
	ผู้ เข้าสอบ	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน สูงสุด	คะแนน เฉลี่ย ร้อยละ	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้ เข้าสอบ	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน สูงสุด	คะแนน เฉลี่ย ร้อยละ	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
ภาษาไทย	313,147	0.00	97.50	50.33	15.23	1,614	16.25	93.75	52.45	11.78
สังคมศึกษา	314,481	5.00	88.75	37.94	10.13	1,625	17.50	83.75	38.43	8.11
ภาษาอังกฤษ	314,383	9.00	99.00	32.37	12.21	1,622	13.00	89.00	31.76	8.10
คณิตศาสตร์	314,094	0.00	100.00	29.56	14.32	1,622	5.00	93.00	30.21	12.43
วิทยาศาสตร์	313,070	1.25	97.50	34.88	12.21	1,616	10.00	88.75	35.81	10.64

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน
ปีการศึกษา 2549 (ราชบุรี : กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2550), 1.

ปีการศึกษา 2551 โรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ต้องประสบ
ปัญหาหลายประการ เช่น โรงเรียนที่มีขนาดเล็กขาดแคลนวัสดุการเรียนการสอน ขาดอัตรากำลัง
ครูทำให้ครูมีชั่วโมงการสอนมาก และมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน
สอนมากเกินไป จนส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ลดน้อยลง จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ในปีงบประมาณ 2552 มีผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการ
เกษียณอายุก่อนกำหนดจำนวนมาก และสามารถจำแนกผู้เข้าร่วมโครงการตามระดับการจั
ดการศึกษา ดังนี้ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
จำนวน 34 โรงเรียน จำนวนครูที่ได้รับการอนุมัติให้ออกราชการก่อนกำหนด จำนวน 48 คน
โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-3 มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 11
โรงเรียน จำนวนครูที่ได้รับการอนุมัติให้ออกราชการก่อนกำหนด จำนวน 23 คน และโรงเรียนที่
จัดการเรียนการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3-4 มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน
ครูที่ได้รับการอนุมัติให้ออกราชการก่อนกำหนด จำนวน 22 คน จากโครงการเกษียณอายุก่อน
กำหนด ในปีงบประมาณ 2552 มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 93 คน จากจำนวนโรงเรียน 52
โรงเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1-4 และเข้าร่วมโครงการ
เกษียณอายุก่อนกำหนด ปีงบประมาณ 2552 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ราชบุรี เขต 2

ที่	โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน	จำนวน ผู้เข้าร่วม โครงการ ฯ	จำนวน อัตรากำลัง คงเหลือ
โรงเรียนที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1-2					
1.	โรงเรียนบ้านดอนพิภพทอง	5	48	1	4
2.	โรงเรียนวัดโพธิ์รัตนาราม	10	400	1	9
3.	โรงเรียนวัดมาบแค	9	173	1	8
4.	โรงเรียนชุมชนวัดหนองโพ	24	472	2	22
5.	โรงเรียนชุมชนวัดกลางวังเย็น	9	165	3	6
6.	โรงเรียนชุมชนวัดกำแพงใต้	10	206	3	7
7.	โรงเรียนบ้านหนองคา	7	86	1	6
8.	โรงเรียนบ้านหนองไก่แก้ว	6	71	2	4
9.	โรงเรียนวัดดอนทราย	9	130	2	7
10.	โรงเรียนวัดดอนกระเบื้อง	13	247	1	12
11.	โรงเรียนวัดหนองซ้อ	9	91	2	7
12.	โรงเรียนชุมชนวัดเฉลิมอาสน์	6	92	1	5
13.	โรงเรียนวัดสนามชัย	10	209	2	8
14.	โรงเรียนชุมชนวัดท่าผา	7	116	1	6
15.	โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง	7	134	1	6
16.	โรงเรียนวัดบ้านฝ้อง	10	211	1	9
17.	โรงเรียนวัดหนองม่วง	6	67	1	5
18.	โรงเรียนวัดช่องพราน	13	266	2	11
19.	โรงเรียนบ้านหนองสลิด	5	91	1	4
20.	โรงเรียนอนุบาลบางแพ	21	478	2	19
21.	โรงเรียนวัดท่ามะขาม	18	368	1	17
22.	โรงเรียนวัดหนองหิน	8	96	1	7
23.	โรงเรียนอนุบาลบ้านโป่ง	21	412	1	20
24.	โรงเรียนวัดบ้านกุ่ม	3	57	1	2
25.	โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยกระบอก	14	357	3	11
26.	โรงเรียนวัดหนองหญ้าปล้อง	4	64	1	3
27.	โรงเรียนวัดสระตะโก	7	100	1	6
28.	โรงเรียนวัดจอมปราสาท	6	51	1	5

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน	จำนวน ผู้เข้าร่วม โครงการ ฯ	จำนวน อัตรากำลัง คงเหลือ
โรงเรียนที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1-2					
29.	โรงเรียนชุมชนวัดประสาธลสิทธิ์	39	901	1	38
30.	โรงเรียนวัดบางพัง	9	66	2	7
31.	โรงเรียนวัดแก้ว	9	130	1	8
32.	โรงเรียนวัดอมรญาติสมาคม	35	818	1	34
33.	โรงเรียนวัดโคกทอง	7	125	1	6
34.	โรงเรียนบ้านเนินม่วง	8	132	1	7
โรงเรียนที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1-3					
1.	โรงเรียนวัดโพธิ์บัลลังก์	16	264	6	10
2.	โรงเรียนวัดจันทาราม	24	696	3	21
3.	โรงเรียนวัดหุบกระเทียม	26	555	1	25
4.	โรงเรียนวัดหนองกบ	22	471	2	20
5.	โรงเรียนวัดบ้านไร่	26	451	1	25
6.	โรงเรียนวัดบ้านหม้อ	13	126	2	11
7.	โรงเรียนวัดบ้านใหม่	15	292	1	14
8.	โรงเรียนวัดท่าเรือ	19	354	1	18
9.	โรงเรียนวัดคมนิโสดิ	14	122	2	12
10.	โรงเรียนวัดโกสินารายณ์	15	205	2	13
11.	โรงเรียนวัดพระศรีอารย	15	112	2	13
โรงเรียนที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 3-4					
1.	โรงเรียนโพธิ์งามนาเสนี	113	2,630	6	107
2.	โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง	114	2,585	6	108
3.	โรงเรียนสายธรรมจันทร์	91	2,042	2	89
4.	โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา	69	1,207	3	66
5.	โรงเรียนเกษมวิทยา	21	238	1	20
6.	โรงเรียนประสาทรูปประชาภิ	50	1,135	3	47
7.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ดอนคั่ง	18	272	1	17

ที่มา : ปรับปรุงมาจาก คำสั่ง ที่ ศธ 04128/2863 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2551, แบบบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากราชการ ตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 : กลุ่มบริหารงานบุคคล,2551),1-3.

ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครูในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ถึงแม้ว่าครูที่เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จะเป็นผู้รับราชการมานานมีความผูกพันต่อโรงเรียนมาก แต่การขาดแคลนครูในสาขาวิชาหลักที่สำคัญ ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ทำให้ครูบางรายต้องปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาที่ไม่ถนัด ปฏิบัติการสอนหลายรายวิชา เกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปรับปรุงสูง ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดจุดประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามการวิจัย และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ผู้วิจัย จึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอตามแนวคิดของ แคทซ์ และคานัน (Katz and Kahn) ที่กล่าวว่า องค์การเป็นระบบ ๆ หนึ่งซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ ตัวป้อน (input) เป็นส่วนเริ่มต้น และเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ กระบวนการ (process) เป็นการนำปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และผลผลิต (output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการที่นำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ โดยมีสภาวะแวดล้อม (context) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต อันเนื่องมาจากเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยได้รับอิทธิพลและผลกระทบจากสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ขณะเดียวกันธรรมชาติของระบบจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบยืนยาวอยู่ได้ อาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดว่าจะเกิดขึ้น²²

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานต่าง ๆ จัดอยู่ในรูปแบบเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ตัวป้อนในระบบการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

²²Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. (New York:John Wily & Sons,1978),20.

ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน ความผูกพันต่อองค์กร การนิเทศ ฯลฯ เพื่อให้
ผลผลิตแก่โรงเรียนคือ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียน ตลอดจนความพึงพอใจของบุคลากร ฯลฯ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ
เกื้อหนุนและส่งเสริม ได้มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้ เซอร์จิโอวานี และสตาร์แรท
(Sergiovanni and Starratt) ได้พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูนั้นประกอบด้วย 1)
บรรยากาศสถานศึกษา 2) ค่านิยมของผู้ร่วมงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) วัฒนธรรม
สถานศึกษา 4) แรงจูงใจ และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู²³ กรีนเบอร์กและบารอน
(Greenberg and Baron) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรประกอบด้วย
1) ความแตกต่างของลักษณะงาน (job characteristics) 2) โอกาสในการเลือกงาน
(alternative employment opportunities) 3) ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics)
และ 4) การปฏิบัติต่อสมาชิกใหม่ (treatment of new members)²⁴ สเตียร์ส (Steers) ได้
กล่าวถึงปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ 1) ลักษณะของงาน (Job characteristics)
และ 2) ประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences)²⁵

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ
การศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดไว้ 2 มาตรฐาน ประกอบด้วย 1) ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/
ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบหมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครู
พอเพียง 2) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ²⁶ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 12 มาตรฐาน

²³Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, Supervision:Human Perspective,
4th ed.(New York:McGraw– Hill Book Company,1988),158.

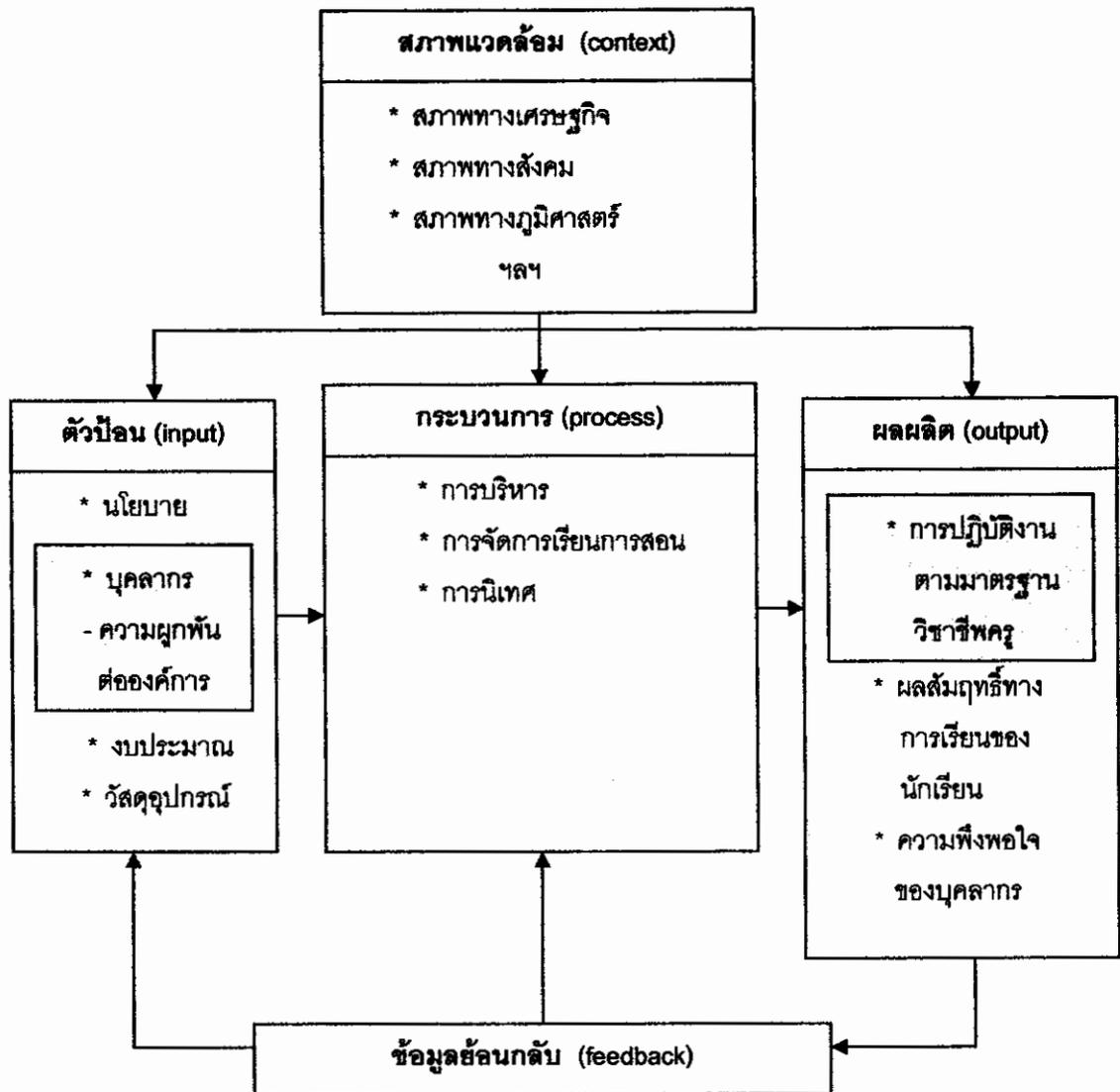
²⁴Jerald Greenberg and Robert A. Baron, Behavior in Organizations,4th ed.
(Boston:Allyn and Bacon,1993),175-176.

²⁵Richard M. Steers,"Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment."
Administrative Science Quarterly 22 (March 1977):46 - 56.

²⁶สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), การ
ประกันคุณภาพการศึกษา ระบบการบริหารงานคุณภาพ [ออนไลน์],accessed 1 march 2009,
Available from <http://jindapa.multiply.com/journal/item/99>

ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาส ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์²⁷ ดังแผนภูมิที่ 1

²⁷สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 13 – 15.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York: John Wiley and Son, 1978), 20.

: Richard M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly* 19 (March 1977): 46 – 56.

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา* (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 13 - 15.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) ได้กล่าวถึงปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การไว้ คือ 1) ลักษณะของงาน (Job characteristics) และ 2) ประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences)²⁸ ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 12 มาตรฐาน ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์²⁹ ดังแผนภูมิที่ 2

²⁸Richard M.Steers,“Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment,” *Administrative Science Quarterly* 22 (March 1977):46 – 56.

²⁹สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2548),13 – 15.



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Richard M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment,"
 Administrative Science Quarterly 22 (March 1977):46 – 56.

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์
 คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 13 – 15.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรที่แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยการยอมรับจับจูงหมายและค่านิยมขององค์กร แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงาน

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพ ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองสังคมได้ว่า กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ที่กำหนดไว้ 12 มาตรฐาน ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผน การสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานหรือโรงเรียนที่เป็นของรัฐจัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 1-4 ตามโครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ได้แก่ อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้มากขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญทางวิชาการที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ความผูกพัน

ความผูกพันเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจศึกษาจากนักวิชาการ นักการศึกษา ผู้บริหาร นักทฤษฎี รวมทั้งนักพฤติกรรมศาสตร์ เพราะตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันที่สมาชิกพึงมีต่อองค์การของตน อันจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงอยู่ในหน่วยงานได้ยาวนานขึ้น ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความจงรักภักดีและห่วงแหน รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ซึ่งเป็นเหตุที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ และเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นในที่สุด

ความหมายของความผูกพัน

นักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันไว้หลายทัศนะ เช่น นอร์ทคราฟ และ เนล (Northcraft and Neale) ให้ความหมายว่า ความผูกพันหมายถึงความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แนบแน่น ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การ ใต้องค์การหนึ่ง³⁰ ส่วน ไอเซนเบิร์ก (Eisenberge) กล่าวว่า ความผูกพันต่อหมายถึงทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการ

³⁰Gregory B. Northcraft and Margaret A. Neale, Organization Behavior (Chicago : The Dryden Press,1990),464 -- 465.

เกื้อกูลสนับสนุนขององค์การผลที่ตามมาคือความอดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ³¹ สเตียร์ส (Steers) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ³² ส่วน ลูธานส์ (Luthans) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และมีความเจริญรุ่งเรือง³³ และ เซอร์ริงตัน (Cherrington) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการดีค่างานซึ่งแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การและต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์การมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์การ ผู้ที่ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์การ³⁴ สเตียร์ส พอร์เตอร์และบิกเลย์ (Steers, Porter and Bigley) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึงความรู้สึกของสมาชิกที่ผูกพันกับงานที่ทำ (job involvement) ความจงรักภักดี (loyalty) และความไว้วางใจในคุณค่าขององค์การ (belief in the value of the organization)³⁵

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์การ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ มีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจงรักภักดีต่อองค์การปรารถนาที่จะดำรงสถานะความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

³¹Hutchison, Eisenberge, "Perceived Organizational Support and Employee Oilligence, Commitment and Innivation," Journal of Applied Psychology 74 (September 1990):52.

³²Richard M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly 22 (March 1977):46.

³³Fred Luthans , Organizational Behavior, 6th ed. (Singapore : McGraw – Hill Inc.,1992),124.

³⁴David J. Cherrington, Organization Behavior : The Management of Individual and Organization Performance, 2nd ed. (Massachusetts : Allyn and Bacon,1994),296.

³⁵Richard M. Steers, Lyman W. Porter and Gregory A. Bigley, Motivation and Leadership at Work, 6th ed. (New York:the McGraw Hill Inc.,1996),374.

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

สตีเยร์ส (Steers) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่สำคัญต่อความผูกพันขององค์การไว้ คือ 1) ลักษณะของงาน (job characteristics) ได้แก่ ภาระงาน ความพึงพอใจในงาน ความท้าทาย จากการทำงาน โอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลป้อนกลับที่ได้จากการทำงาน และ 2) ประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences) ได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความสำคัญของพนักงานที่มีต่อองค์การ³⁶

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การไว้ 3 แนวทาง คือ 1) แนวความคิดทางด้านทัศนคติ มีแนวคิดว่าความผูกพันขององค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2) แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้กล่าวถึงความผูกพันขององค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันกับองค์การแล้ว จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การจะพยายามรักษาสภาพสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้าย ทั้งนี้เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป และ 3) แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้กล่าวว่าความผูกพันขององค์การเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ต้องมีความผูกพันขององค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ³⁷

ไมเนอร์ (Miner) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของ Mowday, Porter and Steers และแบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านทัศนคติ (attitudinal commitment) เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่ง

³⁶Richard M.Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, 22 (March 1977):46 - 56.

³⁷Allen and Meyer, อ้างถึงใน สรายุทธ ปฎิมาประกร, "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม" (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541), 63.

ขององค์การ จะแสดงออกถึงความผูกพันด้านทัศนคติที่มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พยายามและทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์การ และพยายามรักษาสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ให้คงอยู่ 2) ความผูกพันด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) เป็นความผูกพันที่มีต่อองค์การที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความต่อเนื่อง สม่่าเสมอในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน กับต้นทุนที่ได้ลงทุนลงแรงไป และเป็นการยากที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา³⁸

เชอริงตัน (Cherrington) ได้ศึกษาและสรุปลักษณะความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไมเนอร์ (Miner) คือ 1) ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance Commitment) หรือความผูกพันแบบคิดคำนวณ (calculative commitment) เป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะทำงานกับองค์การเพราะผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตน กล่าวคือบุคคลจะมีความผูกพันต่อเนื่องเมื่อเชื่อมั่นว่าองค์การให้ผลตอบแทนมากกว่า สวัสดิการดีกว่า มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรมากกว่าและลักษณะงานน่าสนใจกว่า 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หรือความผูกพันด้านจริยธรรม (moral commitment) คือการยอมรับของบุคคลที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือบุคคลจะมีความผูกพันด้านจริยธรรมกับองค์การเพิ่มขึ้น เมื่อรู้สึกว่าคุณค่าและเป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ³⁹ สวอนกรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron) ให้แนวคิดว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับที่บุคคลากรมีส่วนร่วมกับองค์การและให้ความสนใจในทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การและอยู่ทำงานในองค์การต่อไป 2) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) เป็นความมุ่งมั่นที่จะ

³⁸ John B. Miner, Industrial Organizational Psychology (Singapore : McGraw – Hill Inc.,1992),124 - 130.

³⁹ David J. Cherrington, Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance, 2nded. (Massachusetts : Allyn and Bacon,1994),277.

ทำงานตามเป้าหมายขององค์การ 3) ความผูกพันที่เป็นบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็นการยอมรับในข้อตกลงในการทำงานทุกอย่างเพื่อองค์การ⁴⁰

อนุชिरดา เอ้ารัง ได้สรุปองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ความผูกพันต่อองค์การทางด้านทัศนคติ ได้แก่ การที่สมาชิกมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตน ที่มีความสอดคล้องกันกับเป้าหมายขององค์การ จะทำให้สมาชิกยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2) ความผูกพันต่อองค์การทางด้านพฤติกรรม ได้แก่ การที่สมาชิกอุทิศตนเพื่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การและมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน⁴¹

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การที่กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลเต็มใจที่จะทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและผลตอบแทนที่บุคคลต้องการได้รับเช่นกัน และเชื่อว่าบุคคลต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์การต่อไปเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์การ แต่ถ้าหากได้รับประโยชน์หรือผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามต้องการ ความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การย่อมต่ำและมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ

ความสำคัญของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์การ (organization commitment) นับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เพราะสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งย่อมดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย การที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์การได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารองค์การที่จะต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกในองค์การคงอยู่กับองค์การ

⁴⁰Jerald, Greenberg and Robert A. Baron, Behavior in Organizations, 7th ed. (New Jersey : Prentice Hall,2000),169 – 170.

⁴¹อนุชिरดา เอ้ารัง,“ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท บี ฟู้ด โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และบริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด” (ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2545),27.

อย่างรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

สตีเยร์ส (Steers) มีความเห็นว่าความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะสามารถนำมาใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ความผูกพันในองค์กรจะเป็นแรงผลักดันบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี⁴² ส่วน พลังเกิดต์และแอทเนอร์ (Plunkett and Attner) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างการปรับปรุงคุณภาพผลผลิตกับความผูกพันว่า ในการปรับปรุงคุณภาพและผลผลิตนั้น เริ่มต้นด้วยความผูกพันจากระดับสูงลงมาจนถึงการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ดังนั้นความผูกพันจากทุกคนเกี่ยวข้องกับผลผลิตและการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของผลผลิต ความผูกพันมีผลต่อการเลือกวัตถุดิบในการผลิต การให้การอบรมแก่พนักงานผู้ที่จะสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพรวมทั้งวิธีการที่จะใช้ในการผลิต ตลอดจนการเลือกเครื่องจักรในกรณีการผลิตทางอุตสาหกรรม⁴³ สำหรับ แบลสและเคอร์บี (Blass and Kirby) เชื่อว่ามีเงื่อนไขสองประการที่จะทำให้การปรับปรุงโรงเรียนประสบความสำเร็จ ประการแรกคือรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้เพราะภาวะผู้นำจะช่วยให้สามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เข้าใจตนเองได้มากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจร่วมกัน และผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจัดรูปแบบในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทีมงานและการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันด้วย เงื่อนไขประการที่สองที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปรับปรุงโรงเรียน คือความผูกพันของครูที่จะขยายบทบาทและความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งความผูกพันนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับตัวผู้นำ ความผูกพันจะทำให้ครูรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะทำงานและพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้อง

⁴²Richard M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly* 22 (March 1977):46 - 56.

⁴³Warren R. Plunkett and Raymond F. Attner, *Introduction to Management*, 4th ed. (Boston : PWS – KENT Publishing, 1992), 533.

ส่งเสริมความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณโดยการให้โอกาสในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ⁴⁴

แฟซซี (Fazzi) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป⁴⁵ คูริลอฟ, เฮมฟิลด์ และเคลาด์ (Kuriloff, Hemphill and Cloud) มีความเห็นใกล้เคียงกันว่าความผูกพันต่องานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูงจะต้องมีความผูกพันต่องาน และจะต้องเข้าใจว่าความสำเร็จไม่ได้มาง่ายและรวดเร็ว จะต้องรู้จักการรอคอยและอยู่กับการทำงานจนกว่างานจะประสบความสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์แบบ⁴⁶ สำหรับอาร์คาโร (Arcaro) มีความเห็นว่าการบริหารคุณภาพของโรงเรียนเป็นงานหนัก ต้องอาศัยความผูกพันอย่างแรงกล้า การใช้ภาวะผู้นำและความเต็มใจในการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ดี ถ้าคณะกรรมการและผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความผูกพันกระบวนการเปลี่ยนแปลงคุณภาพก็จะเป็นการริเริ่ม นอกจากนั้นความผูกพันยังเป็นตัวจักรสำคัญตัวหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งโรงเรียน โดยที่ตัวจักรอื่น ๆ ประกอบด้วยความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ความรับผิดชอบร่วมกัน การวัดและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง⁴⁷ และ เบคเวอร์ธ (Beckworth) พบว่า ความเครียดในการทำงานเป็นสาเหตุทำให้ความพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรลดลง ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนงานของพนักงาน ดังนั้นการบริหารงานที่ดีควรพยายามหลีกเลี่ยงการสร้าง

⁴⁴ Joseph Blass and Peggy C. Kirby, Bringing out the Best in Teacher : What Effectiveness Principal : Do (California : Corwin Press, Inc.,1992),121 – 123.

⁴⁵ Robert A. Fazzi, Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment (New York : Irwin Professional,1994),17–19.

⁴⁶ Arther H. Kuriloff, Hohn M. Jr. Hemphill and Douglas Cloud, Starting and Managing the Small Business, 3rd ed. (Singapore : McGraw – Hill Book,1995),22 – 23.

⁴⁷ Jerome S. Arcaro, Quality in Education : An Implication Handbook (Florida : St..Lucie Press, Inc.,1995),32 – 33.

ความตึงเครียด และพยายามขจัดปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วย⁴⁸

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะขาดงานเป็นประจำ 2) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของพนักงานได้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มการลาออกหรือเปลี่ยนงานต่ำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมีการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง 3) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร 4) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร⁴⁹ สอดคล้องกับ

อภิสิทธิ์ รัชชาวงศ์ ที่ได้กล่าวสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการท่านต่าง ๆ ว่า 1) ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่ 3) ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 4) มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และ 5) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันองค์กรของตน⁵⁰

⁴⁸Cherry Kay Bruce Beckworth, "A Study of the Relationship between Organizational Change, Job Stress, Job Satisfaction. And Organizational Commitment of Social Workers and Registered Nurses," Dissertation Abstracts International 57,6 (December 1996) : 2673 – A.

⁴⁹วีระวัฒน์ ยวงตระกูล, "ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง : ศึกษากรณีการเคหะแห่งชาติ" (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541), 27.

⁵⁰อภิสิทธิ์ รัชชาวงศ์, "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545), 17 – 18.

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่างกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะนำพาองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นนอกจากองค์กรต้องสรรหานุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ยังต้องรักษาให้บุคลากรนั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้เกิดแก่สมาชิกในองค์กรของตน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันที่บุคคลพึงมีต่อองค์กรของตนจากนักวิชาการหลายท่าน ทำให้เป็นที่ทราบดีว่าความผูกพันนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร และการที่จะทำให้นุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีในการดำเนินปฏิบัติกิจกรรมในหน่วยงาน จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยซึ่งเป็นตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงหรือต่ำ

สตีแยร์ส (Steers) เป็นผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันมาโดยตลอด ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันและผลของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) แหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพัน (antecedents of commitment) และ 2) ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพัน (outcomes of commitment) ซึ่งได้สรุปรวบรวมผลจากการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่เป็นแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันประกอบด้วย 1.1) ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน (personal characteristics) ได้แก่ ตัวแปรที่กำหนดลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น อายุการทำงานในองค์กร โอกาสในการประสบความสำเร็จ การศึกษา ความตึงเครียดจากบทบาทในการทำงาน 1.2) ลักษณะของงาน (job characteristics) ได้แก่ ภาระงาน รวมทั้งปฏิกริยาตอบสนองที่ได้จากการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความท้าทายจากการทำงาน โอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลป้อนกลับที่ได้จากการทำงาน และ 1.3) ประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences) เป็นแรงกดดันทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร ส่วนผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพัน ประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรคือ 2.1) พนักงานที่มีความผูกพันอย่างสูงกับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานกับองค์กรนั้นต่อไป 2.2) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงกับองค์กร มีความปรารถนาที่จะ

ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2.3) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงกับองค์กร เป็นสมมติฐานตั้งไว้ว่าจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม และอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กร ความตั้งใจดังกล่าวจะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก⁵¹

ริกจิโอ (Riggio) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีความคล้ายคลึงกัน เช่น ประเภทของงานและความหลากหลายของงาน ระดับความรับผิดชอบในงาน คุณภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน⁵² ส่วน ลูธานส์ (Luthans) กล่าวว่าทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กร ถูกกำหนดโดย 1) กลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กรและลักษณะนิสัยของบุคคล เป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือการพิจารณาถึงการควบคุมภายในและการควบคุมภายนอก 2) ลักษณะขององค์กร เช่น การออกแบบงานและลักษณะของผู้นำ 3) ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์กร เช่น ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้ว ถ้าองค์กรนั้นอยู่ในระดับแนวหน้าที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงาน ก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา⁵³ ส่วน ไมเนอร์ (Miner) ศึกษาความผูกพันของทหารกองหนุนของสหรัฐอเมริกาที่มีต่อหน่วยงานของตน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของทหารกองหนุนของนี้ประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร ความยึดมั่นในกลุ่ม ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการขององค์กรก็มีความสำคัญต่อความผูกพันเช่นกัน⁵⁴

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ 1) ความแตกต่างของลักษณะงาน (job characteristics) ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมี

⁵¹Richard M. Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly* 22 (March 1977): 46 – 56.

⁵²Ronald E. Riggio, *Introduction to Industrial / Organizational Psychology* (Glenview : Scott, Foresman / Little, Brown Higher Education, 1990), 192.

⁵³Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 6th ed. (Singapore : McGraw – Hill Inc., 1992), 125.

⁵⁴John, B. Miner, *Industrial Organizational Psychology* (Singapore : McGraw – Hill Inc., 1992), 125 – 126.

แนวโน้มสูงขึ้นถ้าผู้ปฏิบัติงานมีระดับความรับผิดชอบต่องานที่เขาทำอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการดำเนินงาน และความผูกพันมีแนวโน้มต่ำเมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการสนับสนุนและมีข้อจำกัดในการได้รับโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของงาน เป็นผู้พัฒนางาน มีส่วนร่วมและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับแรงจูงใจสูง ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันในระดับสูงได้ 2) โอกาสในการเลือกงาน (alternative employment opportunities) กล่าวคือถ้าพนักงานรู้สึกว่าจะมีความหวังที่จะมีโอกาสหางานใหม่ที่ดีกว่า แนวโน้มความผูกพันต่อองค์การจะอยู่ในระดับต่ำ 3) ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ผู้ที่มีอายุมาก และมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคนที่มีความประสบการณ์ในการทำงานต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน นั่นคือ ผู้หญิงมักมีความผูกพันต่อการทำงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้หญิงมักได้รับผิดชอบงานที่สำคัญน้อย (แต่ในช่วงหลังผู้หญิงได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น) จึงมีข้อจำกัดในการเลื่อนตำแหน่ง 4) การปฏิบัติต่อสมาชิกใหม่ (treatment of new members) องค์การควรมีวิธีการที่จะทำให้สมาชิกใหม่เรียนรู้กฎ ระเบียบ และการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้าง เช่น การที่องค์การมีความเคร่งครัด ใช้วิธีการเข้มงวดในการคัดเลือกผู้สมัคร มีระบบค่านิยมขององค์การที่ชัดเจนเกินไป ถ้าหากสมาชิกมีค่านิยมส่วนตัวตรงกับค่านิยมขององค์การก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง ตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีค่านิยมไม่สอดคล้องกับองค์การจะพยายามหาโอกาสในการเปลี่ยนงานอยู่ตลอดเวลา⁵⁵ ต่อมา เชอริงตัน (Cherrington) กล่าวว่า นอกเหนือจากลักษณะส่วนบุคคล บทบาทหน้าที่ โครงสร้างองค์การ ตลอดจนประสบการณ์การทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การตามที่ Mowdaw, Porter and Steers เสนอไว้ในปี 1982 แล้ว รางวัลหรือผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลตอบแทนหรือรางวัลที่เป็นตัวเงิน จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ และเกิดความลำบากใจในการที่จะออกจากองค์การ⁵⁶ ส่วน เบคเวอร์ธ (Beckworth) พบว่า ความเครียดในการทำงานเป็นสาเหตุทำให้ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน

⁵⁵Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organizations*, 4th ed. (Boston : Allyn and Bacon,1993),175 – 176.

⁵⁶David J. Cherrington, *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*,2nded.(Massachusetts : Allyn and Bacon,1994),276 – 277.

ลดลง นำไปสู่การเปลี่ยนงานในที่สุด ดังนั้นการบริหารงานจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงการสร้าง ความเครียด และพยายามขจัดปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในทางลบต่อความพึงพอใจในการ ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร⁵⁷ ส่วน Byars and Rue กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความ พึงพอใจของพนักงาน เกิดจากองค์ประกอบปัจจัยภายในหลายอย่าง เช่น ค่าตอบแทน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สถานภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านอื่น ๆ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความพึงพอใจใน การทำงานมีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน ที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน ขาดงาน ขาดการมีส่วนร่วมในงาน ไม่ตั้งใจทำงาน ประท้วงงาน⁵⁸

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ พยายาม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่องานและองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ โดยมีปัจจัยสำคัญที่สรุปได้ ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน องค์กร 2) ลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบายข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานที่ชัดเจน การกระจายอำนาจในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร 3) ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระ ในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน งานที่มีความท้าทาย ลักษณะของงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร 4) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองที่ดีจาก องค์กร และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน 5) ความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทน เงินรางวัล และสวัสดิการ ที่จะได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ

⁵⁷Cherry Kay Bruce Beckworth,"A Study of the Relationship between Organizational Change, Job Stress, Job Satisfaction, and Organization Commitment of Social Workers and Registered Nurses," Dissertation Abstracts International 57,6 (December 1996):2673 - A.

⁵⁸Lloyd L. Byars and Leslie W. Rue, Human Resource Management, 5thed. (Chicago,1997),319 – 320.

ผลของความผูกพัน

ความผูกพันของบุคคลที่เพิ่งมีต่องานและองค์การ มีความสำคัญในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นความผูกพันจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงผลของความผูกพันไว้ ดังนี้

สตีเยร์ส (Steers) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 4 ประการคือ 1) บุคลากรที่มีความผูกพันยึดมั่นต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอย่างแท้จริง และกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง และบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูง จะไม่มีพฤติกรรมขาดงาน 2) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การ นำองค์การไปสู่เป้าหมายด้วยความเต็มใจ งานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้ 3) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพบว่าตนเองเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุน หรือช่วยเหลือองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ 4) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง มีความเต็มใจที่จะใช้กำลังความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ซึ่งความพยายามดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลาหรืออย่างอื่น ก็จะไม่แปรเปลี่ยนเป็นผลการปฏิบัติงานในที่สุด

อย่างไรก็ตามแม้การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีผลดีหลายประการ แต่ก็สามารถส่งผลกระทบในด้านลบทั้งต่อบุคลากรและองค์การ กล่าวคือ ทำให้บุคลากรเสียโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และยึดติดอยู่กับองค์การ ยิ่งผูกพันมากยิ่งลดการเปลี่ยนงานมาก โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรก็จะลดลงมากเท่านั้น และเมื่อไม่มีการเปลี่ยนงาน ไม่มีการรับบุคลากรใหม่ ๆ โอกาสที่องค์การจะได้รับแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์การก็จะลดน้อยลงไปด้วย การมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงอาจสร้างความเครียดและความกดดันต่อครอบครัวของบุคลากร นั้นย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาด้านความเป็นมนุษย์อาจถูกละเลยไป ดังนั้นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรจะต้องทำให้เกิดสมดุลโดยคำนึงถึงการพัฒนาและการยอมรับในเรื่องชีวิตส่วนตัวของบุคคลด้วย⁵⁹

⁵⁹Richard M. Steers, *Introduction to Organizational Behavior*, 3rd ed. (Boston : Scott Fore Snan and Company, 1988), 579 – 581.

ลูธานส์ (Luthans) ทำการวิจัยพบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์การ คือ อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ การมาทำงานสายลดลง อัตราการขาดงานลดลง และผลการปฏิบัติงานดีขึ้น⁶⁰

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron) ได้กล่าวถึงผลกระทบซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงหรือมีความผูกพันอย่างลึกซึ้งซึ่งจะทำงานให้กับองค์การแตกต่างจากคนที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย จากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอย่างน้อย 3 ประการคือ 1) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีแนวโน้มที่จะขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ ส่วนคนที่มีความผูกพันต่ำมีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานและการลาออกสูง 2) ความผูกพันต่อองค์การมีความเกี่ยวข้องกับระดับความเต็มใจในการแบ่งปันและการเสียสละ กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทำงานเพื่อองค์การมากกว่าที่จะทำงานอย่างเห็นแก่ตัว 3) ความผูกพันมีผลทางบวกต่อตัวบุคคลเอง บางครั้งอาจดูเหมือนว่าความผูกพันต่อองค์การจะลดเวลาที่เป็นส่วนตัวในชีวิตของบุคคลลงไป แต่จากการวิจัยในเวลาต่อมาพบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักจะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพสูง มีความสุขกับการทำงาน มีความสุขกับชีวิต แม้ไม่ได้อยู่ในขณะทำงาน⁶¹ ส่วน เจอเมียร์ส (Jermias) พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะไม่แสดงออกถึงความต้องการในการแลกเปลี่ยน เพราะความผูกพันจะทำให้บุคคลนั้นมีความเฉื่อยสูงและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง แม้จะต้องได้รับผลย้อนกลับในแง่ลบ⁶²

แรนดอล (Randall) ได้เสนอความคิดเห็นว่า การมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่าง ๆ นั้น ล้วนมีผลดีและผลเสียต่อบุคคลและองค์การ ซึ่งแยกระดับความผูกพันได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง โดยแต่ละระดับส่งผลต่อบุคคลและองค์การดังนี้ 1) การมีความผูกพันในระดับต่ำ มีผลต่อบุคคลและองค์การทั้งในแง่บวกและลบ ได้แก่ 1.1) ผลในแง่บวกต่อบุคคล ความผูกพันในระดับต่ำจะช่วยให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น

⁶⁰Fred Luthans, Organizational Behavior, 6th ed.(Singapore: McGraw – Hill Inc., 1992),125.

⁶¹Jerald Greenberg and Robert A. Barron, Behavior in Organizations, 4thed. (Boston : Allyn and Bacon,1993),176 – 177.

⁶²Johnny Jermias,"The Effects of Commitment, Costing System and Feedback on People's Judgment and Resistance to Change : The Case of Activity – based Costing," Dissertation Abstracts International 57, 6 (December 1996) : 556 – A.

นวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการหางานใหม่ บางครั้งอาจมองในแง่ของการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรที่ไม่ค่อยมีความอดทนมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นได้ 1.2) ผลในด้านบวกต่อองค์การ การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การน้อย จะต้องการเปลี่ยนงานหรือขาดงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเสียหายและอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกแยกในองค์การได้ แต่การที่บุคลากรที่ไม่ค่อยมีความสามารถในการทำงาน ละเลยและขาดงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นผลดีในด้านที่หน่วยงานมีเหตุผลที่จะให้บุคลากรนั้นพ้นจากหน้าที่โดยปราศจากการไวยวายน ไม่ต้องฟ้องร้องและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใด ๆ และองค์การก็สามารถหาบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถมาทดแทนได้ 1.3) ผลในด้านลบต่อบุคคล การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของบุคคลโดยตรง เพราะถ้าไม่มีความผูกพันก็จะเป็นการไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น และจะแสดงอาการต่อต้านนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ถูกไล่ออกจากงานได้ ดังนั้นเมื่อจะเปลี่ยนงานจึงมีประวัติการทำงานไม่ดี 1.4) ผลในแง่ลบต่อองค์การ การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ทำให้มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน การขาดงานสูง ความล่าช้าในการทำงาน ปริมาณงานต่ำ ไม่ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน และรวมไปถึงการกระทำผิดต่อหน่วยงาน ต่อองค์การ เช่น การขี้เกียจ และการขัดขวางความเจริญก้าวหน้าขององค์การ นอกจากนี้การมีความผูกพันในระดับต่ำยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ในระดับกลุ่มและระดับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคลากรในระดับหัวหน้าหรือระดับผู้บริหารมีความผูกพันในระดับต่ำแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อองค์การได้ 2) ความผูกพันในระดับปานกลาง มีผลต่อบุคคลและองค์การได้โดย 2.1) ผลในแง่บวกต่อบุคคล การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแน่วแน่จะทำให้เกิดความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความมั่นคงในการทำงาน แต่มิได้หมายความว่าการทำงานที่บุคคลมีความผูกพันในระดับกลางจะทำให้เขาไม่ซื่อสัตย์ต่อองค์การ หากแต่จะทำให้บุคคลมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่รู้สึกว่าถูกบังคับหรือทนฝืนอยู่ในระบบขององค์การ แต่จะทำให้กล้าแสดงออกตามความคิดเห็นของตนเอง ดังนั้น การมีความผูกพันในระดับกลางจึงเป็นผลสะท้อนความสามารถในการยอมรับค่านิยมบางส่วนขององค์การ มิใช่ยอมรับทั้งหมด แต่จะเลือกรับเฉพาะค่านิยมหรือบรรทัดฐานหลักขององค์การเท่านั้น แต่จะปฏิเสธหลักการที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง 2.2) ผลในด้านบวกต่อองค์การ การเพิ่มความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรแก่การเอาใจใส่ ทั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์การมาจากความรู้สึกที่ซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นผลดีของความผูกพันต่อ

องค์การคือการทำงานในระยะยาว การจำกัดการลาออก การเปลี่ยนงาน และเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานด้วย 2.3) ผลในด้านลบต่อบุคคล การมีความผูกพันในระดับปานกลางมิได้มีผลดีต่อบุคลากรเสมอไป เพราะบุคลากรที่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่นายจ้างเป็นอันดับแรก อาจจะต้องประสบกับความล่าช้าในการเลื่อนตำแหน่งและความไม่แน่นอนในการทำงาน และในที่สุดก็จะทำให้เกิดความลำบากใจในการสร้างความผูกพันของตนเองให้เกิดขึ้น 2.4) ผลในแง่ลบต่อองค์การ เจ้าของกิจการหรือนายจ้างจะต้องการความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การไม่เต็มที่ มักจะจำกัดบทบาทในการทำงานของตนลงไปด้วย ดังนั้นถ้าจะให้เลือกระหว่างความซื่อสัตย์ต่อองค์การ กับความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว คนที่มีความผูกพันระดับปานกลางอาจต้องเลือกความรับผิดชอบต่อสังคม และส่วนใหญ่จะมีเหตุผลที่ดีพอในการหลีกเลี่ยงการว่ากล่าวจากองค์การและบุคคลอื่น 3) ความผูกพันในระดับสูง มีผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ ดังนี้ 3.1) ผลในแง่บวกต่อบุคคล การมีความผูกพันในระดับสูงจะทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการเพิ่มค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าคุณซื่อสัตย์ต่อองค์การ องค์การก็ซื่อสัตย์ต่อคุณ” 3.2) ผลในด้านบวกต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นองค์การที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจึงประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์โดยไมยาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรเต็มใจที่จะยอมรับความต้องการในการผลิตขององค์การอย่างเต็มที่ องค์การจึงมั่นใจได้ว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและสมบูรณ์แบบ 3.4) ผลในด้านลบต่อบุคคล ความผูกพันในระดับสูงอาจกลายเป็นการจำกัดความก้าวหน้าหรือโอกาสในการพัฒนาของบุคคล อาจทำให้บุคคลรู้สึกอึดอัดในการที่จะสร้างสรรค์หรือเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ขึ้นมา เพราะถ้ามีความผูกพันต่อกลุ่มในระดับสูง อาจเป็นสาเหตุทำลายความสัมพันธ์ในครอบครัว เพราะต้องการผลผลิตสูงจึงจำเป็นต้องทุ่มเทความพยายามและเวลาของบุคคล ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัวจนดูเหมือนว่าบุคคลนั้นถูกองค์การครอบงำชีวิต และบุคคลอาจสูญเสียความรู้สึกเป็นส่วนตัวจนทำให้เกิดปัญหาการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ กล่าวโดยสรุปคือ คนที่มีความผูกพันในระดับสูงอาจขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน 3.4) ผลในแง่ลบต่อองค์การ แม้ว่าองค์การจะได้รับประโยชน์จากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง แต่ถ้าเป็นความผูกพันในทางที่ผิดก็สามารถสร้างความเสียหายให้แก่องค์การได้ ดังนั้นองค์การจึงต้องรู้จักใช้ความพยายามของบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ เพราะไม่เช่นนั้นแล้วความพยายามและการทุ่มเทของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงก็จะกลายเป็นสิ่งที่เปล่าประโยชน์ นอกจากนั้นการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง อาจเป็น

การบั่นทอนความยืดหยุ่นขององค์การและเป็นต้นเหตุให้องค์การ ล้าหลังเพราะไม่มีการดัดแปลง หรือปรับปรุงโครงสร้างขององค์การและนวัตกรรมให้ทันสมัย ยึดแนวปฏิบัติเดิม ๆ ไม่มีการสร้าง ทางเลือกใหม่ ๆ ขึ้นมา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ความผูกพัน ในระดับสูงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลขึ้นได้ และที่สำคัญที่สุดก็คือ ความผูกพันใน ระดับสูงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมายและขัดต่อจริยธรรมได้⁶³

สิทธิโชค วรรณสันติกุล ได้กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งมีสวน เกี่ยวข้องกับความผูกพันว่า เป็นทัศนคติที่องค์การพึงประสงค์ให้พนักงานมีต่อองค์การ เพราะเป็น ความรู้สึกของพนักงานที่รักและภักดีต่อองค์การ โดยนักบริหารองค์การเชื่อว่าทัศนคตินี้จะเป็น ตัวกำหนดแนวทางให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์กับองค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ขยัน ทำงาน มีวินัย ทำงานอย่างซื่อสัตย์ต่อองค์การ ฯลฯ เป็นต้น แต่สิ่งที่ควรพิจารณาคือ การมี ทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดก็ตาม มิใช่ตัวกำหนดพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งนั้นเสมอไป เช่น พนักงานอาจจะรัก ภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การ แต่พนักงานอาจไม่ได้ทำงานอย่าง จริงจังสมกับสมรรถภาพ บางครั้งอาจมีพฤติกรรมเอาเปรียบองค์การ ดังนั้นนักจิตวิทยาองค์การ จึงให้ความสนใจศึกษาปัจจัยประกอบตัวอื่นที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อหา ความชัดเจนในลักษณะที่มองเห็นเป็นรูปธรรม ปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการศึกษาคือความผูกพันต่อ องค์การ (organizational commitment) ซึ่งพอร์เตอร์ (Porter) ได้ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน ต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) พนักงานมีความเชื่อมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ให้แก่องค์การอย่างสุดความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ 2) พนักงานมีความ เต็มใจที่จะอุทิศกำลัง ทำทุกอย่างให้แก่องค์การเพื่อให้บรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ 3) พนักงานมีความรักและภักดีต่อองค์การ ปรัชญาที่จะเป็นสมาชิกและทำงานกับองค์การ ตลอดไป ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีพันธะสัญญาจึงเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความ จงรักภักดีต่อองค์การด้วยซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ⁶⁴

จากผลของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังนั้นจึง เป็นสิ่งที่บุคคลและผู้บริหารในองค์การ ควรนำมาพิจารณาเพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและ

⁶³ Donna M. Randall, "Commitment and the Organization : The Organization Man Revisited," in *Organization Behavior*, ed. John W. Newstrom and Keith Davis (Singapore : McGraw – Hill Book Company, 1998), 97 – 104.

⁶⁴ สิทธิโชค วรรณสันติกุล, *จิตวิทยาการจัดการองค์การ* (กรุงเทพมหานคร : บิ๊คแบงก์ , 2539), 35 – 37.

ต่อองค์การในด้านบวก เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติกิจกรรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้า สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การต่อไป

การเสริมสร้างความผูกพัน

ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ เป็นกระบวนการสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในทางที่สร้างสรรค์แก่องค์การ ได้มีการกล่าวถึงการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

สตีเยิร์ส (Steers) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันไว้ว่า 4 ประการ คือ 1) เมื่อบุคลากรขององค์การอยู่ในสถานการณ์ที่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยตนเองเป็นสิ่งที่มีความหมายอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้บุคคลสามารถเชื่อมโยงผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ขององค์การเข้าด้วยกัน แต่ถ้าหากมีบุคคลอื่นเข้าไปก้าวกายเกี่ยวข้อง จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกขัดแย้งขึ้นมาแทน 2) ผู้บริหารจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนว่ามีความห่วงใยต่อสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างแท้จริง กล่าวคือบางครั้งผู้บริหารอาจคำนึงถึงด้วยความจริงใจ แต่แสดงออกไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความล้มเหลวได้เนื่องจากไม่มีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน 3) เป็นการดีที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจหรือความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้เองในบางสถานการณ์ 4) ผู้บริหารควรพยายามที่จะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ อธิบายอย่างชัดเจนให้บุคลากรเข้าใจว่าเป้าหมายขององค์การมีความหมายมากน้อยเพียงใด และบุคลากรสามารถทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์นั้นได้อย่างไร สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร พร้อมทั้งพยายามเชื่อมโยงให้ไปสู่ความสอดคล้องระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ⁶⁵

ริกจิโอ (Riggio) พบว่า การเพิ่มผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการต่าง ๆ ของนายจ้าง อาจจะช่วยเพิ่มความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การให้แก่ลูกจ้างได้ ซึ่งผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ มีหลายประการ เช่น การจัดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น แผนรองรับการ

⁶⁵Richard M. Steers, *Introduction to Organizational Behavior*, 3rd ed. (Boston : Scott Fore Snan and Company, 1988), 580 – 581.

เกษียณอายุ การแบ่งปันผลกำไร การพัฒนาสายอาชีพ โครงการดูแลรักษาสุขภาพแบบต่าง ๆ และการรับดูแลเด็กเล็ก เป็นต้น⁶⁶

วอลตัน (Walton) ได้กล่าวถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์การว่ามีหลายวิธี โดยงานจะถูกออกแบบอย่างกว้าง ๆ การวางแผนงานกับการนำไปปฏิบัติจะมีความสัมพันธ์กัน มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบของคณงานแต่ละคนจะแตกต่างกันตามสภาวะแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงานที่เปลี่ยนไป การทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น โครงสร้างองค์การจะมีลักษณะแบนราบ คณงานจะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ องค์การจะรับประกันความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้⁶⁷

เมอร์ฟี (Murphy) ได้กล่าวถึงความเกี่ยวข้องกับความผูกพันว่าถ้าต้องการให้บุคลากรซื่อสัตย์ต่อองค์การ ต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคคล โดยมีแนวทางที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) องค์การต้องพยายามคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะ หรือดูเหมือนจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์การมากที่สุด 2) เงื่อนไขต่าง ๆ ในองค์การจะต้องเป็นไปเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ⁶⁸

เมเยอร์ และ อัลเลน (Meyer and Allen) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูงกว่าความผูกพันด้านอื่น ๆ เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือไปจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจนักกีฬา และมีความสำนึกในหน้าที่⁶⁹

ดังนั้นการเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การ ควรให้ความสำคัญเพราะส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถ

⁶⁶Ronald E. Riggio, Introduction to Industrial/Organizational Psychology (Glenview : Scott, Foresman / Little, Brown Higher Education,1990),200.

⁶⁷Richard E. Walton, Managing People and Organizations (John J. Gabarro, ed. Massachusetts : Harvard Business School Publications,1991),487.

⁶⁸Kevin R. Murphy,Honesty in the Workplace (California : Brooks/Cole Publishing Company,1993),209 – 211.

⁶⁹John P. Meyer and Natalie J. Allen,Commitment in the workplace:Theory, research and application (Cal : SAGE,1997),34.

เสริมสร้างได้หลายรูปแบบ เช่น การบริหารจัดการแบบเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดระบบโครงสร้างขององค์กร และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

อนาคตของประเทศไทยขึ้นอยู่กับเด็กและเยาวชนในวันนี้ เพราะในโลกยุคใหม่การแข่งขันขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถของคนในชาติ โดยเฉพาะเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based Economy) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชนให้สามารถคิดเป็น ทำเป็น มีทักษะในการจัดการ มีคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม รักการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง⁷⁰ และผู้ที่จะมาพัฒนาเด็กไทยในวันนี้ก็คือ “ครู” สังคมไทยจึงหวังให้ “ครู” เป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม โดยเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ให้กับเด็กไทยในวันนี้ โดยการปฏิบัติหน้าที่ “ครู” อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เด็กไทยเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ พัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต

ความหมายของครู

คำว่า “ครู” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง ผู้สั่งสอน⁷¹

คำว่า “ครู” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน⁷²

คำว่า “ครู” ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการ

⁷⁰ รุ่ง แก้วแดง, ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอมพันธ์, 2543), ๑.

⁷¹ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546), 255.

⁷² กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), 4.

เรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน⁷³

คำว่า "ครู" ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน⁷⁴

สุมน อมรวิวัฒน์ กล่าวว่า การเป็นครูมีลักษณะเป็นวิชาชีพไม่ใช่อาชีพ เพราะวิชาครูเป็นศาสตร์ที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด คุรุศาสตร์จึงมีวิชาที่ครอบคลุมพัฒนาการทุกด้านทุกวัยของชีวิตผู้เรียน มีทฤษฎีและแนวปฏิบัติชัดเจน ส่งเสริม สร้างสรรค์การเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ มุ่งตรงที่คุณลักษณะของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ครูจึงมิใช่ผู้รับจ้างใช้แรงงาน การเจรจาต่อรองใด ๆ ของครูจึงกระทำเพื่อความเจริญของศิษย์มิใช่เพื่อตนเอง⁷⁵

ธีรศักดิ์ อัครบวร กล่าวว่า ครูต้องเป็นบุคลากรวิชาชีพ ครูต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐหรือของเอกชน ฉะนั้นผู้ที่ไม่ได้ทำหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาก็จะไม่เรียกว่าครูอีกต่อไป หน้าที่ทางด้านการเรียนการสอนก็คือ ครูต้องเป็นผู้จุดประกายการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูต้องเป็นผู้แสวงหาสาระการเรียนรู้ตลอดจนกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ครูไม่ใช่ผู้ยืนสอนอยู่หน้าชั้นเรียนแบบเป็นองค์ความรู้แบบเบ็ดเสร็จในห้องเรียนอย่างในอดีต⁷⁶

⁷³ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 3.

⁷⁴ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 51.

⁷⁵ สุมน อมรวิวัฒน์, ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอ็มพันธ์, 2543), ง.

⁷⁶ ธีรศักดิ์ อัครบวร, ความเป็นครูไทย (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์ (1996), 2544), 9 – 13.

ดังนั้น “ครู” จึงหมายถึงผู้ที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามมาตรฐานการศึกษาของชาติทั้งในสถานศึกษาของรัฐหรือของเอกชน

หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

ครูเป็นผู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ปัจจุบันครูต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จากผู้สั่งการ ถ่ายทอด เป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก ทำตัวเหมือนพี่เลี้ยงและโค้ช ครูต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางและชี้แนะแนวทางแก่นักเรียนได้ รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน มียุทธศาสตร์ในการสอน ปรับปรุงการสอน การวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ต้องรักลูกศิษย์เหมือนลูกของตนเอง ใช้วิธีการเรียนการสอนด้วยความรักและเมตตา โดยหว่านเมล็ดพืชแห่งความรักให้ทั่วถึง เพราะพลังแห่งความรักจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นคุ้นเคย ให้ความอบอุ่น ใกล้ชิด สามารถป้องกันความหวาดระแวง และขจัดความกลัวของนักเรียน อีกทั้งคอยให้กำลังใจและแนะนำให้นักเรียนใช้ความคิดในการสร้างสรรค์จินตนาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะนักเรียนที่เรียนช้าและมีปัญหาในการเรียน ครูต้องดูแลเป็นพิเศษ เพื่อพัฒนานักเรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งในการเรียนการสอนคงต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เพื่อพัฒนานักเรียนไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีคุณภาพ ขณะเดียวกันต้องหมั่นฝึกฝนวิทยายุทธ์ ยกกระตือรือร้นของการสอนของตนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ต้องศึกษาหาความรู้ตลอดชีวิตและต่อเนื่อง สอดส่องดูแลนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ลักษณะของครูจึงเป็น “ครูคุณภาพ” ซึ่งเป็นครูที่มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู คำนึงถึงคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครูคุณภาพจะมีลักษณะดังนี้ “มุ่งมั่นพัฒนา จรรยาเลิศล้ำ คำจูนลูกศิษย์ พิชิตการสอน อาหารเพื่อนฝูง มีแรงจูงใจใช้เทคโนโลยี ใจดีต่อเด็ก”⁷⁷

นวลจิตต์ เขาวนกีร์ติพงษ์ กล่าวว่า ครูจะต้องทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ พยายามสรรหาอุบายกลวิธีและอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งหมายถึงการเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอน และสื่อการสอนเพื่อเป็นสิ่งเร้าช่วยให้นักเรียนได้เข้าถึงสภาวะปัญญาอย่างได้ผลที่สุด ครูจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า นักเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้ที่ต้องเรียนรู้ เป็นผู้สร้างปัญญาให้กับตนเอง ดังนั้นครูต้องให้นักเรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมและลงมือกระทำให้มากที่สุด

⁷⁷ สมชาย เทพแสง, “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) : กุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน,” *วารสารวิชาการ* 7, 2 (เมษายน – มิถุนายน 2547):12.

ครูจะต้องคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด อุปนิสัยต่าง ๆ ของนักเรียน เพื่อจัดสภาพการเรียน การสอนและกลวิธีการสอนต่าง ๆ ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างได้ผลดีที่สุด ครูจะต้องเปิดโอกาสให้ นักเรียนมีอิสรภาพในการใช้ความคิด และซักถามโต้ตอบ สืบเสาะค้นหาความจริงต่าง ๆ ด้วย ตนเองจนเกิดเป็นความรู้ความเข้าใจ ครูต้องไม่บังคับให้นักเรียนเชื่อหรือทำตามในสิ่งที่ครูสั่งอย่าง ไร้เหตุผล ครูต้องไม่เบียดเบียนต่อการถูกซักถามและอธิบายเหตุผล เปิดใจยอมรับได้กับความ คิดเห็นที่หลากหลายของนักเรียน และต้องเป็นผู้ช่วยเหลือในการผสมผสานและจัดระบบข้อมูล ที่กระจัดกระจายของนักเรียนให้เป็นระเบียบและลงตัว⁷⁸

ศรินทร เศรษฐการุณย์ กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูในการสอนคุณธรรมในชั้นเรียนที่มี ผู้เรียนนับถือศาสนาต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน ในชั้นเรียนปกติได้เป็นอย่างดีดังนี้ 1) ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดี ความผูกพันระหว่างครูและ นักเรียนมีมากเท่าใดก็จะมีผลต่อการสอนคุณธรรม จริยธรรมมากขึ้นเท่านั้น 2) ให้เกียรตินักเรียน มีความไว้วางใจและเคารพในการตัดสินใจของนักเรียน ไม่ทำให้นักเรียนรู้สึกต่ำต้อย หรือได้รับการกระทำที่ไม่ยุติธรรม ไม่ว่าจะกล่าว ไม่หัวเราะเยาะนักเรียนต่อหน้าผู้อื่น เรียกสมญานามในทาง ลบ หรือทำโทษแบบแปลก ๆ นักเรียนควรได้รับความมั่นใจว่า แต่ละคนจะมีความเชื่อใดไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เราต้องเคารพกติกาาร่วมกัน 3) มีความคาดหวังต่อนักเรียนในทางบวก แสดงให้ นักเรียนเห็นว่าครูมีความเชื่อมั่นในตัวนักเรียน และควรได้รับกำลังใจจากครูด้วยคำพูดหรือการ เขียนชมเชย 4) แบ่งปันประสบการณ์ ความเชื่อร่วมกับผู้เรียน การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในหัวข้อ สันทนา เช่น เรื่องราวของบุคคลจากประสบการณ์เมื่อเป็นเด็ก บทเรียนจากประสบการณ์จริง และการใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา และ 5) ให้นักเรียนได้มีโอกาสทำกิจกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกัน เหตุการณ์หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นในกระแสสังคม พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และ ขยายความเชื่อมโยงไปสู่คุณธรรม จริยธรรม นอกจากนั้นการจัดกิจกรรมแบบให้นักเรียนมีส่วน ร่วม และการได้ฝึกฝนทักษะอย่างเพียงพอจะทำให้ นักเรียนสามารถประเมินสถานการณ์ เลือก และตัดสินใจในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้⁷⁹

จากแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครูดังกล่าวข้างต้น ทำให้ครูไทยในยุค โลกาภิวัตน์ ต้องปรับตนเองให้ทันกับแนวคิดทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตาม

⁷⁸ นวลจิตร์ เขาวงกิตพิงศ์, "การเรียนการสอนแบบให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวการ สอนในหลักพระพุทธศาสนา," วารสารวิชาการ 3,3 (มีนาคม 2543) : 21 – 32.

⁷⁹ ศรินทร เศรษฐการุณย์, "เส้นทางสู่...การปฏิรูปการเรียนการสอน การสอนคุณธรรมในชั้น เรียนที่มีผู้เรียนนับถือศาสนา ต่างกัน," วารสารวิชาการ 9,1 (มกราคม – มีนาคม 2549): 74 – 75.

กระแสดังกล่าว ใช้เทคนิคในการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก ให้เด็กไทยเติบโตอย่างมีคุณภาพ เรียนรู้เพื่อที่จะเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ อาจกล่าวได้ว่าประเทศจะพัฒนาได้ดีและรวดเร็วเพียงใดขึ้นอยู่กับมือครูไทยในวันนี้

ความหมายของวิชาชีพ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายคำว่าวิชาชีพว่า หมายถึง วิชาที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ⁸⁰

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ให้คำจำกัดความคำว่า วิชาชีพว่า หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุน การศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ⁸¹ และกำหนดให้คุรุสภาเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออก และเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ผู้รับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ได้มีความรู้ ความเข้าใจในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งเป็นวิชาชีพ ควบคุม และให้ความหมาย “วิชาชีพ” ว่าหมายถึง อาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัย ความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบ วิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะ ประกอบวิชาชีพ

⁸⁰ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, 2546), 1073.

⁸¹ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2546, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 2.

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ได้ประกาศเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ดังนั้นในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้เข้าสู่วิชาชีพต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามที่กำหนด จึงจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้ว จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางการศึกษา มีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (intellectual method) ได้รับความศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (long period of training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (professional ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (professional institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (professional organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรคจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากความหมายที่กล่าวในข้างต้น สรุปได้ว่าวิชาชีพหมายถึงการประกอบอาชีพเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งผู้ประกอบอาชีพต้องมีทักษะทางเทคนิคสูงและได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ มีหลักฐานแสดงคุณวุฒิของการประกอบอาชีพนั้น ๆ⁸²

ลักษณะวิชาชีพครู

การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาเชื่อมโยงกัน ที่สำคัญคือองค์ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ ที่จะทำให้นักเรียนเข้าถึงแก่นแท้ของความรู้ นั้น ๆ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ที่จะต้องเกิดขึ้นควบคู่กับการเรียนรู้ ตลอดจนการนำเทคนิควิธีการที่จะบูรณาการความรู้ต่างสาขา เข้าไปตามความเหมาะสม ตามวุฒิภาวะและธรรมชาติของผู้เรียน “ครู” จึงเป็นเงื่อนไขความสำเร็จของการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะครูเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียน อยู่ใกล้ชิด เข้าใจพื้นฐานของผู้เรียนทั้งทางด้านชีวิตและการเรียน ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ครูจึงต้องหาแนวทางหรือยุทธศาสตร์ให้ครูเปลี่ยนมุมมองและความคิด มุ่งปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีหน้าที่พัฒนาปัญญาของคน รักษาความไม่รู้ของคน เช่นเดียวกับแพทย์มีหน้าที่รักษาเหยี่ยวยากคนไข้ สิ่งแรกที่จะต้องปฏิรูปคือการนำจิตวิญญาณของครู กลับคืนมา รัฐและผู้รับผิดชอบจะต้องส่งเสริมให้กำลังครู ให้มุ่งพัฒนาตนเอง จนสามารถพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ครูควรได้รับการพัฒนาเติมเต็มในด้านความรู้

⁸²สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2548),1.

ความคิด และเทคโนโลยีใหม่ เพื่อครูจะได้นำไปพัฒนาปรับปรุงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ⁸³

ดังนั้น "ครู" จึงเป็นผู้สำคัญยิ่งในการที่จะปลูกฝังพลังแห่งการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนเติบโตอย่างมีคุณภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 กำหนดให้ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัตินี้ ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุม โดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณี อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้ที่เข้ามาให้ความรู้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาเป็นครั้งคราวใน สถานะวิทยากรพิเศษทางการศึกษา 2) ผู้ที่ไม่ได้ประกอบวิชาชีพหลักทางการเรียนการสอน แต่ในบางครั้งต้องทำหน้าที่สอนด้วย 3) นักเรียน นักศึกษาหรือผู้รับการฝึกอบรมหรือผู้ได้รับ ใบอนุญาตปฏิบัติการสอน ซึ่งทำการฝึกหัดหรืออบรมในความควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ให้การศึกษหรือฝึกอบรม ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด 4) ผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย 5) ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในศูนย์การ เรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือสถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด 6) คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน 7) ผู้บริหารการศึกษาระดับ เหนือเขตพื้นที่การศึกษา 8) บุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด⁸⁴

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม เป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่ง เช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล สัตวแพทย์ ฯลฯ ซึ่งจะต้องประกอบวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้น ๆ แล้ว การประกอบวิชาชีพทางการศึกษายังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของ ประเทศ กล่าวคือ

⁸³ สุภรณ์ สภาพงศ์, "กรอบความคิดและข้อเสนอแนะ การวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของ สังคมไทย," วารสารวิชาการ 3, 8 (สิงหาคม 2543):7.

⁸⁴ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา , พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ.2546. พิมพ์ครั้งที่ 9(กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2548),24 – 25.

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ประกอบด้วย 1) วิชาชีพครู 2) วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และ 4) วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น⁸⁵

การพัฒนาวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ในหมวดที่ 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

⁸⁵สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 1 – 2.

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาศึกษาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่ บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) (มาตรา 18 (3) คือ ศูนย์การเรียน ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษาออกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยากรพิเศษทางการศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานวิริเมธีสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของ รัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง สถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้นำหน่วยงานทางการศึกษาระคมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา⁸⁶

ความตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังกล่าวข้างต้น ก่อให้เกิดการ ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิให้สมกับที่เป็นผู้รู้และเป็นผู้ปฏิบัติตนดีเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป
2. ช่วยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ครูตามที่สังคมปรารถนา เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชาติในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ
3. ช่วยสร้างเสริมความมั่นคงและส่งเสริมความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพครู
4. ช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีสถานภาพที่ทัดเทียมกัน เพื่อให้ครูมี ความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพเพื่อยกสถานภาพของครูทุกระดับให้เท่าเทียมกัน
5. ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการเพียงพอแก่การรักษา สถานภาพของครูในสังคมไทย⁸⁷

จากนโยบายของรัฐที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมและการพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้ต่อมาได้ มีการตรากฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปี พ.ศ. 2542 และแล้วเสร็จมีการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งมีสาระสำคัญคือ ให้แก่ไขพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ให้เป็นกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเหตุผลสำคัญเพื่อสืบทอด

⁸⁶กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม , พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว,2542),11,26 – 28.

⁸⁷ธีรศักดิ์ อัครบวร,ความเป็นครูไทย (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์(1996), 2544),151 – 152.

ประวัติศาสตร์และเจตนารมณ์ของการจัดตั้งคุรุสภา ให้เป็นสภาวิชาชีพครูต่อไป และกำหนดองค์กรเกี่ยวกับวิชาชีพครู 2 องค์กร ได้แก่

1. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า คุรุสภา มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและรักษามาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ⁸⁸

จากที่กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่าหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ความสำคัญกับครู พยายามยกระดับมาตรฐานและพัฒนาวิชาชีพครูให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสง่างาม เพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งก็คือเยาวชนไทยในวันนี้

ปัจจุบันครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับอนุญาต หรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษา จะได้รับโทษตามกฎหมาย

2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีสิทธิกล่าวหา หรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และบุคคลอื่น มีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้

⁸⁸ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), บทนำ.

4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม⁸⁹

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

⁸⁹ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 3.

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ (1) ยกข้อกล่าวหา (2) ตักเตือน (3) ภาคทัณฑ์ (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี (5) เพิกถอนใบอนุญาต (มาตรา 54)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำรวจความคิดเห็น จัดประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมากำหนดเป็นสาระสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุรุสภาในคราวประชุมครั้งที่ 5/2548 วันที่ 21 มีนาคม 2548 และที่ประชุมคณะกรรมการคุรุสภาครั้งที่ 6/2548 วันที่ 18 เมษายน 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม⁹⁰

เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัย ความผูกพันของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 จะกล่าวถึงรายละเอียดของมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นหนึ่งในวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งประกอบด้วย 1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

⁹⁰สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 4 – 5.

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 9) ความเป็นครู ซึ่งมีรายละเอียดสาระความรู้ และสมรรถนะของครู ดังนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้ 1) ภาษาไทยสำหรับครู 2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู 3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ 1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้ 1) ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา 2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย 3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย 4) ทฤษฎีหลักสูตร 5) การพัฒนาหลักสูตร 6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร 7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้ 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม 6) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้ 7) การใช้และผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ 8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้ 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ 2) จิตวิทยาการศึกษา 3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้ 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา 3) การประเมินตามสภาพจริง 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน 5) การประเมินภาคปฏิบัติ 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้ 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 5) มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร 6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน 8) การประกันคุณภาพการศึกษา 9) การทำงานเป็นทีม 10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ 11) การจัดโครงการฝึกอาชีพ 12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ 1) มีภาวะผู้นำ 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ 4) สามารถในการประสานประโยชน์ 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้ 1) ทฤษฎีการวิจัย 2) รูปแบบการวิจัย 3) การออกแบบการวิจัย 4) กระบวนการวิจัย 5) สถิติเพื่อการวิจัย 6) การวิจัยในชั้นเรียน 7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย 8) การนำเสนอผลงานวิจัย 9) การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา 11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้ 1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ 3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ 5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม

สมรรถนะ 1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้ 1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู 2) พัฒนาการของวิชาชีพครู 3) คุณลักษณะของครูที่ดี 4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 5) การเสริมสร้างศักยภาพสมรรถภาพความเป็นครู 6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ 7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู 9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2) อุดหนุนและรับผิดชอบ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4. มีวิสัยทัศน์ 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู 6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้ 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ซึ่งมีรายละเอียดสาระการฝึกทักษะ และสมรรถนะของครู ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

สาระการฝึกทักษะ 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน โดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา 3) มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ 4) ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา 5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา 6) การจัดทำโครงการทางวิชาการ

สมรรถนะ 1) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน 2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ 3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน ประเมินผลและปรับปรุง 4) สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ 5) การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 7) การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ 10) การสัมมนาทางการศึกษา

สมรรถนะ 1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ 2) สามารถประเมินปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน 3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรม การเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดย วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดี กว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็น ระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การ ประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการ เรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่าง ของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัย ในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการ พัฒนาผู้เรียน

2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา

กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข⁹¹

การพัฒนาศักยภาพครู

การพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้ครูเป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุน ให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม การมีครูพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ครูแนะแนว ทั้งหมดเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาต้องพัฒนาสร้างสรรคให้เป็นระบบ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย ผู้เรียนมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีผู้เรียนเป็นผู้ช่วยครู เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาศักยภาพครู ให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อาศัยความร่วมมือของครูแกนนำ ครูต้นแบบ และสถาบันการศึกษาชั้นสูง เช่น คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัย รวมทั้งชมรมวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเกณฑ์กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁹²

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าครูที่มีการสอนที่ดีนั้น มักเป็นครูที่มีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาให้เรียนรู้อยู่เสมอด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การไปรับการอบรม อ่านเอกสาร หนังสือ เสวนาพูดคุยกับผู้รู้หรือเพื่อนครู ครูเหล่านั้นมักจะนำความรู้ที่ตนได้เรียนรู้มาใช้

⁹¹สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2548),6 – 16.

⁹²กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.),2545),27.

ในการเตรียมการสอน ครูที่พบว่าสอนดีมักเป็นครูที่มีการเตรียมการสอนที่ดีมาก่อนการสอน ซึ่งในทางตรงกันข้ามครูที่ยังไม่ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนมักเป็นครูที่ไม่ได้เตรียมการสอน ครูไม่มีแผนการสอนหรือใช้แผนการสอนสำเร็จรูปของสำนักพิมพ์ต่าง ๆ ดังนั้นการเตรียมการสอนที่ดีจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน⁹³ เป็นการพัฒนาศักยภาพของครูในระดับหนึ่งที่จะทำให้นักเรียนได้รับกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และมาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง ประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเดิมเคยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา ใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโพธาราม อำเภอบ้านโป่ง อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่หมู่ 4 ตำบลบ้านเลือก อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคล่องตัวในการบริหารการศึกษามากขึ้น

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นองค์กรในการจัด ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพและมุ่งสู่มาตรฐานการศึกษา

⁹³ทิตินา แชมมณี และคณะ, กระบวนการเรียนรู้ ความหมาย แนวทางการพัฒนา และ ปัญหาข้อใจ (กรุงเทพฯ:พัฒนาคุณภาพวิชาการ,2545),65 – 66.

พันธกิจ

1) จัด ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคม จัด การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานมุ่งสู่ ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี คุณภาพ 3) ยกกระดับขีดความสามารถของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพและมุ่งสู่มาตรฐานการศึกษา

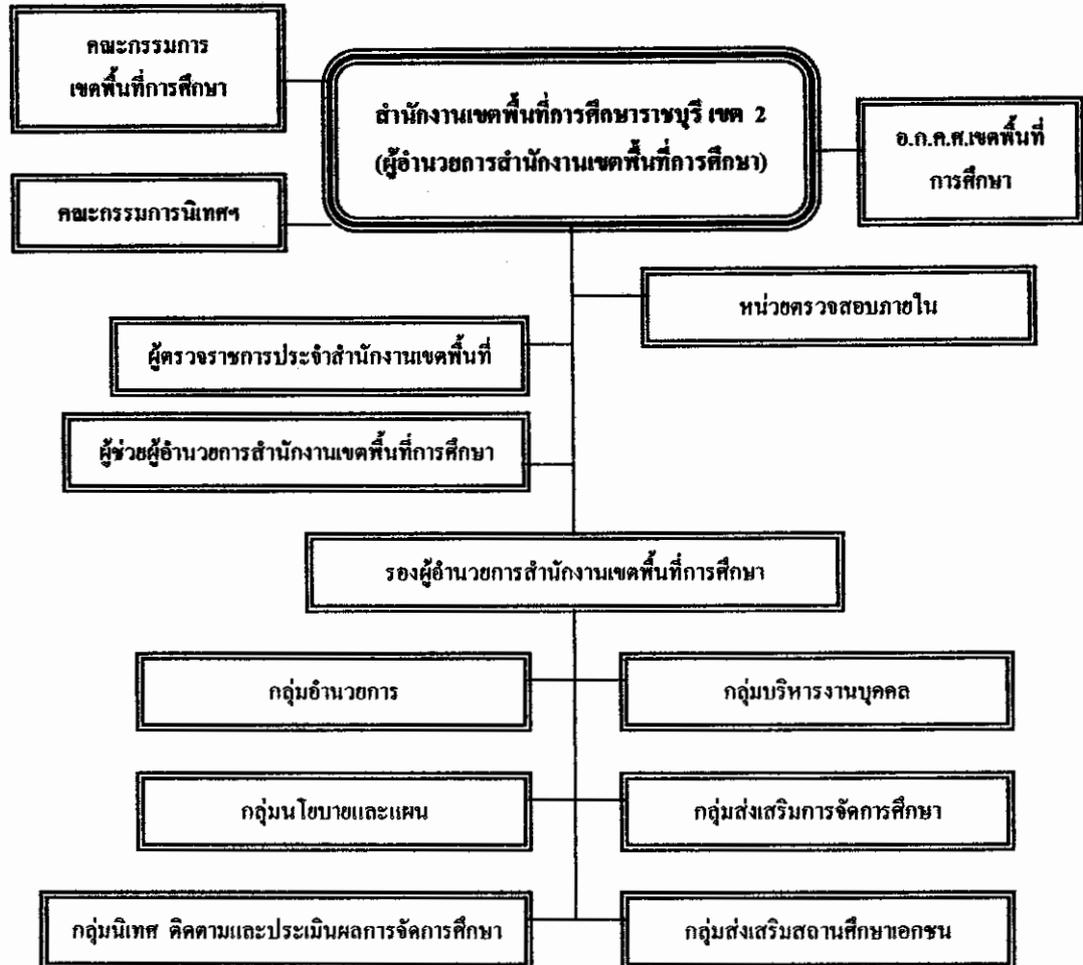
กลยุทธ์

1) คุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 2) ประกันสิทธิและโอกาสการได้รับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) เพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและอาชีพ 5) เพิ่ม ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา 7) ระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา⁹⁴ มีโครงสร้างการบริหารดังแผนภูมิที่ 3⁹⁵

⁹⁴สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, แผนปฏิบัติการประจำปี 2550 (ราชบุรี : กลุ่มนโยบายและแผน, 2550), 1.

⁹⁵สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, รายงานผลการคำนวณต้นทุนผลผลิต/ กิจกรรม (ราชบุรี : กลุ่มนโยบายและแผน, 2549), 12.

แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2



อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็น 1 ใน 178 เขต ที่เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 คือ กำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโพธาราม อำเภอบ้านโป่ง อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล

ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด จากข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2550 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีปริมาณงานเกี่ยวกับหน่วยงานและบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้ หน่วยงานในสังกัด โรงเรียน (ภาครัฐ) จำนวน 170 โรง แยกเป็น โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) จำนวน 14 โรงเรียน โรงเรียนสังกัด สปช. (เดิม) จำนวน 156 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 35 โรงเรียน และโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 121 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 45,137 คน ห้องเรียนจำนวน 1,905 ห้อง บุคลากร ข้าราชการครู จำนวน 2,503 คน แยกเป็น ผู้บริหาร 239 คน ครูสายงานการสอน 2,264 คน ลูกจ้างประจำ 181 คน ลูกจ้างชั่วคราว (ในงบประมาณ) 70 คน ลูกจ้างชั่วคราว (นอกงบประมาณ) 138 คน⁹⁶

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารเพื่อทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ขององค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ครั้งนี้ พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

สมเกียรติ ศรีสุขใส ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม

⁹⁶สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี ปีการศึกษา 2550 ครั้งที่ 1/2551 (ราชบุรี:กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2551), 6 – 17.

อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง⁹⁷

ระดับ ชัยพฤกษ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁹⁸

รังสิมา พานประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก คือด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู⁹⁹

สุเทพ ปาลสาร ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ของครูประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูประถมศึกษาปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

⁹⁷สมเกียรติ ศรีสุขใส, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), 126.

⁹⁸ระดับ ชัยพฤกษ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543), บทคัดย่อ.

⁹⁹รังสิมา พานประเสริฐ, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), 83.

ได้แก่ การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร สำหรับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ครูประถมศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่อยู่ในอันดับต้น ๆ ได้แก่ ปัญหาการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาแผนการสอน และการจัดกิจกรรมเน้นผลถาวรแก่ผู้เรียน¹⁰⁰

คันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมอินมา กรุงเทพฯ ใน 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากความพึงพอใจในงานและปัจจัยจากประสบการณ์จากการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยต่อความพึงพอใจในงานด้านรายได้ ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชามิตรสัมพันธ์ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยจากประสบการณ์การทำงานด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสัมพันธ์ต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ¹⁰¹

วรรณวิทย์ รัตนสุทธิกุล ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2537 ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ยกเว้นสองด้านคือ ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

¹⁰⁰สุเทพ ปาลสาร, "การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544), 56.

¹⁰¹คันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ, "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานโรงแรมอินมา กรุงเทพฯ" (ภาคานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544), บทคัดย่อ.

พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 กับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง¹⁰²

วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานในองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญ ความพึงพอใจขององค์การ ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ตลอดจนความรู้สึกละเลยต่อการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ¹⁰³

หัสพงศ์ ยุวนวรรณนะ ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวน ที่มีต่อ กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัด กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อแยกพิจารณา รายด้านพบว่าด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต่างกัน มีความ

¹⁰²วรรณวิทย์ รัตนสุทธิกุล, "มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

¹⁰³วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์, "ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการ บริหารองค์การและการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2544), บทคัดย่อ.

ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของประสบการณ์ระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นสิ่งที่พึงได้รับความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน¹⁰⁴

สุทธิลักษณ์ ศิลลา ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยองค์การด้านประสบการณ์การทำงานในองค์กรและลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร¹⁰⁵

อลิษา ไสตดิธนโชติ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือทัศนคติต่องานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่ามีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีทัศนคติที่ดีต่องานน้อยกว่า และข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่นานกว่ามีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า¹⁰⁶

ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง คุณภาพ

¹⁰⁴ หัสพงศ์ ยูวนวรรณะ, "ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวน ที่มีต่อ กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ฯ" (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544), บทคัดย่อ.

¹⁰⁵ สุทธิลักษณ์ ศิลลา, "ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545), บทคัดย่อ.

¹⁰⁶ อลิษา ไสตดิธนโชติ, "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย" (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545), บทคัดย่อ.

ชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนเอกชนด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและทุกรายด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ คุณภาพชีวิตในการสอนด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานที่เป็นงานประจำ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและอีกสองรายด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิควิธีและด้านคุณลักษณะ¹⁰⁷

รสริน กิจพร้อมผล ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า โรงเรียนสังกัดเทศบาลโดยภาพรวมมีสุขภาพองค์กรสมบูรณ์อยู่ในเกณฑ์สูง มิติสุขภาพองค์กรที่อยู่ในเกณฑ์สูงมากคือ อิทธิพลของผู้บริหารและการสนับสนุนทรัพยากร มิติที่อยู่ในเกณฑ์สูงคือ มิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารและขวัญในการปฏิบัติงาน มิติสุขภาพองค์กรที่อยู่ในระดับต่ำมากคือ การมุ่งเน้นวิชาการ¹⁰⁸

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ และรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่เพศ อายุ และสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ การตอบสนองจากองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และการตอบสนองจากองค์การมีผลต่อความพอใจในงาน¹⁰⁹

สุภาวดี มิธนา ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหาร

¹⁰⁷ ณัฐตะวัน ลิ้มประสงศ์, "คุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), บทคัดย่อ.

¹⁰⁸ รสริน กิจพร้อมผล, "สุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), บทคัดย่อ.

¹⁰⁹ วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547), บทคัดย่อ.

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีทักษะการนิเทศโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และทักษะการนิเทศของผู้บริหารด้านเทคนิควิธีส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹¹⁰

วินณา แก้วงาม ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ทัศนคติที่มีต่องานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านค่านิยมของสังคมกับด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กัน¹¹¹

กุลชยา เต็มชวาลา ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การโดยรวมมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ

¹¹⁰สุภาวดี มีสุนา, "ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), บทคัดย่อ.

¹¹¹วินณา แก้วงาม, "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), บทคัดย่อ.

ผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ¹¹²

พิสิฐ พูลสวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบลำดับชั้น โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹¹³

เพลินจิตต์ นกสกุล ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีการรับรู้บรรยากาศขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันความผูกพันของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้บรรยากาศขององค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ¹¹⁴

เชษฐา ไชยเดช ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา

¹¹²กุลชยา เต็มชวาลา, "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548), บทคัดย่อ.

¹¹³พิสิฐ พูลสวัสดิ์, "วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), บทคัดย่อ.

¹¹⁴เพลินจิตต์ นกสกุล, "ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549), บทคัดย่อ.

คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน คือ การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹¹⁵

งานวิจัยต่างประเทศ

วาวัสเซอร์ (Vavasseur) ได้ศึกษาเรื่อง วิธีการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนของครูใหญ่ที่มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมระดับกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้เข้าใจวิธีการที่ครูใหญ่มีปฏิสัมพันธ์กับครูในโรงเรียน และบทบาทที่ครูใหญ่ตั้งสมมติฐานว่าน่าจะเกิดขึ้นระหว่างที่ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 2) บ่งบอกวิธีการที่ครูรับรู้การเข้าร่วมกิจกรรม ระดับความสามารถ และประสิทธิภาพในการรับรู้ พบว่า การที่ครูใหญ่ได้ช่วยเหลือหรือร่วมกิจกรรมกับชุมชน จะส่งผลอันเป็นประโยชน์ต่อครูทั้งด้านภาพพจน์ที่ดี ความน่าศรัทธาเชื่อถือ และด้านการปฏิสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพของครู การให้การสนับสนุนและการเร่งเร้าในยุทธวิธีที่ต่างกัน บ่งบอกภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่ต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมในชุมชน¹¹⁶

บอนนี่ (Bonnie) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งบอกความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนก่อนประถมวัย ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของเมืองมอลลอลองกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาความผูกพันต่อองค์การ พบว่า วัย และภาระของงานที่ทำ เป็นตัวบ่งบอกความผูกพันต่อองค์การ การศึกษา เชื้อชาติ จำนวนปีในการสอน รายได้และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับ

¹¹⁵เชษฐา ไชยเดช, "คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ"(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), บทคัดย่อ.

¹¹⁶Cynthia Beatty Vavasseur, How Principal Participation in an Online Community of Practice Impacts the Professional Development Experience of Middle School Teachers[Online], Available: DAI-A67/02:Aug2006. <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1105017911&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD>

อายุ ภาระงาน และการเป็นสมาชิกภาพของครูเป็นตัวบ่งบอกความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างชัดเจน¹¹⁷

ออแตรม (Outram) ได้ศึกษาเรื่อง ครูในโรงเรียนไฮสคูลกับความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนแปลง เพื่อสำรวจความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน ไฮสคูลที่กรูนิวยอร์ก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรไม่สัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของครู ทั้งด้าน อายุ เพศ สถานะภาพสมรส เชื้อชาติ ตำแหน่ง หรือรายได้ ครูที่มีการศึกษาสูงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร¹¹⁸

รีด (Reid) ได้ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบการยอมรับของครูเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูตามขบวนการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการตรวจสอบการยอมรับของครูต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายทางด้านการสอนเป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาวิชาชีพครูที่เด่นชัดที่สุด รองลงมาได้แก่คุณวุฒิ และครูที่ไม่ได้ทำสัญญาจ้างจะไม่ได้รับผลประโยชน์จากกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูมากเท่ากับครูที่ทำสัญญา ภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่มีผลโดยตรงต่อการรับรู้ถึงความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครู ประเภทของนักเรียนที่สอนมีอิทธิพลต่อลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู¹¹⁹

ดี (Dee) เฮนกิน (Henkin) และ ซิงเกิลตัน (Singleton) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลของการจัดทำ

¹¹⁷Lou R. Bonnie, Predictors of Organizational Commitment Among Preschool Teachers in a Northeastern Urban Setting Mallonga [Online], Available : DAI-A 67/10 Apr 2007. <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1212791421&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD>

¹¹⁸Pamela Olivia Outram, Public High School Teachers : Organizational Commitment and Intent to Turnover [Online], Available : DAI-A 67/12 : Jun 2007. [http://proquest.umi.com/pqdweb? did=1251904021&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD](http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1251904021&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD)

¹¹⁹Shani A. Reid, An Examination of the Role of Teacher Perceptions of Their Professional Development Needs in the Professional Development Process [Online], Available:DAI-A68/01:Jul2007. [http://proquest.umi.com/pqdweb? did=1268620171&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD](http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1268620171&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD)

โครงสร้างการทำงานของ 4 ฝ่าย ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจากตัวแปร 3 ตัว คือการให้อำนาจแก่ครู การสื่อสารสัมพันธ์กันในโรงเรียน และการมีอิสระในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ฝ่ายปฏิบัติการสอนซึ่งมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับความผูกพันต่อโรงเรียน ฝ่ายบริหารหลักสูตร ฝ่ายปกครอง และฝ่ายชุมชนสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันของครูในระดับสูง¹²⁰

สรุป

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ของนักการศึกษาและนักวิชาการ พบว่า ความผูกพันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือถ้าผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กร รู้จักใช้เทคนิควิธีในการจูงใจบุคลากรในองค์กร ให้มีความรัก ความผูกพัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความสำคัญ มีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าขององค์กร บุคลากรย่อมมีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสตีเยร์ (Steers) ได้ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่สำคัญต่อความผูกพันของครูไว้ คือ 1) ลักษณะของงาน และ 2) ประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนของโรงเรียน “ครู” เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าครูปฏิบัติหน้าที่ของตนตามมาตรฐานวิชาชีพได้ครบถ้วนทั้ง 12 มาตรฐาน คือ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนอย่างมีประสิทธิภาพ

¹²⁰Jay R. Dee, Alan B. Henkin, and Carole A. Singleton, Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools [Online], Available : 11 May 2009. <http://uex.sagepub.com/cgi/content/abstract/41/6/603>

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 118 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 472 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู ตามแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย โดยการศึกษาทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติและวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ เพื่อเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ นำเครื่องมือ

ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มา ตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเขียนเป็น รายงานการวิจัย

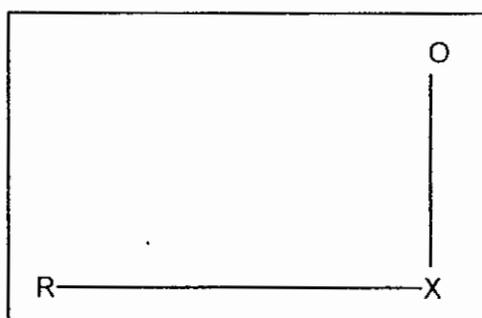
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย เสนอต่อ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ ขออนุมัติจบการศึกษาต่อบัณฑิตวิทยาลัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยใน ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot , non - experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
- X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
- O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ที่เป็นของรัฐและจัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 1-4 จำนวน 170 โรงเรียนแยกเป็น ช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 121 โรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1-3 จำนวน 35 โรงเรียน และช่วงชั้นที่ 3-4 จำนวน 14 โรงเรียน จาก 4 อำเภอ คือ อำเภอโพธาราม อำเภอบ้านโป่ง อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากประชากร 170 โรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 118 โรงเรียน¹²¹ และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) มาเทียบเป็นสัดส่วนตามระดับชั้นที่สถานศึกษาเปิดสอน ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 121 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 โรงเรียน สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 1-3 จำนวน 35 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 โรงเรียน สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ 3-4 จำนวน 14 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 118 โรงเรียน¹²²

ผู้ให้ข้อมูล

ในแต่ละโรงเรียนผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และครู 2 คน รวมโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 472 คน ดังตารางที่ 3

¹²¹ Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540), 303.

¹²² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2, ข้อมูลพื้นฐาน ประจำปี 2550 (ราชบุรี : กลุ่มนโยบายและแผน, 2550), (อัครา)

ตารางที่ 3 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ช่วงชั้น อำเภอ	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง				ผู้ให้ข้อมูล			
	1-2	1-3	3-4	รวม	1-2	1-3	3-4	รวม	1-2	1-3	3-4	รวม
บ้านโป่ง	38	14	4	56	26	10	3	39	104	40	12	156
โพธาราม	42	11	4	57	29	8	3	40	116	32	12	160
ดำเนินสะดวก	19	8	4	31	13	5	3	21	52	20	12	84
บางแพ	22	2	2	26	16	1	1	18	64	4	4	72
รวมทั้งสิ้น	121	35	14	170	84	24	10	118	336	96	40	472

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, สรุปข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา (ราชบุรี : กลุ่มนโยบายและแผน, 2550), 1-8.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของงาน (job characteristics) (X_1) หมายถึง ภาระงาน รวมทั้ง ปฏิกริยาตอบสนองที่ได้จากการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความท้าทายจากการทำงาน โอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลป้อนกลับที่ได้จากการทำงาน

2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences) (X_2) หมายถึง แรงกดดันทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ ทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความสำคัญของพนักงานที่มีต่อองค์การ

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จำนวน 12 ตัวแปรย่อยดังนี้

3.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง

วิชาการ ที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

3.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (Y_2) หมายถึงการเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรม การเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

3.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3) หมายถึงการให้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัดความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

3.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4) หมายถึงการเลือกใช้ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

3.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) หมายถึงการประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

3.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) หมายถึงการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

3.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7) หมายถึงการรายงานผลการพัฒนาที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอน ให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติ ได้แก่ ปัญหาความต้องการของผู้เรียน ที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

3.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8) หมายถึงการแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความ เป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

3.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) หมายถึงการตระหนักถึง ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและ ร่วมรับผลที่เกิดจากการกระทำนั้น

3.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10}) หมายถึงการตระหนักถึง ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และ ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกัน และกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

3.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11}) หมายถึงการค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับ วิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนา ตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12}) หมายถึงการสร้าง กิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการ แก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่ง ที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้อง ต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมใน การพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหา ต่าง ๆ มีสติในการแก้ไขปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ครูสามารถหักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionire) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัย ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของสุทธิลักษณ์ ศิลลา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งสร้างตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยใช้มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน โดยผู้วิจัยพัฒนามาจาก สุภาวดี มิสุณา และเชษฐา ไชยเดช

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale)¹²³ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร / การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร / การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร / การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร / การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร / การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ (ดังภาคผนวก ก) โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content

¹²³Rensis Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, 107 – 108.

validity) และหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 36 คน (ดังภาคผนวก ข)

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹²⁴ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รวมทั้งฉบับเท่ากับ .961 (ดังภาคผนวก ง)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวน 118 แห่ง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และครู 2 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 472 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

¹²⁴Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1974), 161.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)¹²⁵ ในการกำหนดค่าคะแนนเฉลี่ย และมีความหมายดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ / การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ / การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ / การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ / การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ / การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

¹²⁵John W. Best, Research in Education, 4th ed. (New Jersey : Prentice-Hall, 1981), 182.

สรุป

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 – 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 118 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และครู 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 472 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู ตามแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยวิเคราะห์ซึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1-4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 118 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และครู 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 472 คน ได้รับการตอบกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอเป็นตารางประกอบบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 472 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	204	43.22
หญิง	268	56.78
รวม	472	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	5	1.06
30 - 40 ปี	35	7.42
41 - 50 ปี	170	36.02
51 ปีขึ้นไป	262	55.50
รวม	472	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.06
ปริญญาตรี	354	75.00
ปริญญาโท	111	23.52
สูงกว่าปริญญาโท	2	0.42
รวม	472	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	118	25.00
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	118	25.00
ครูผู้ปฏิบัติการสอน	236	50.00
รวม	472	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	9	1.91
6 – 10 ปี	31	6.57
11 – 15 ปี	47	9.96
16 ปี ขึ้นไป	385	81.56
รวม	472	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 56.78 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 43.22 มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 36.02 และ อายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.06 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 23.52 และ สูงกว่าปริญญาโทน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.42 ตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติการสอนมากที่สุด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ มีจำนวนเท่ากันตำแหน่งละ 118 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 81.56 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 9.96 และ ไม่เกิน 5 ปี น้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.91

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
จากตัวอย่าง 118 โรงเรียน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ดัง
ตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 118)

ความผูกพันต่อองค์การของครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
1. ลักษณะของงาน (X_1)	4.04	0.32	มาก
2. ประสบการณ์ในการทำงาน (X_2)	3.88	0.38	มาก
รวม (X_{tot})	3.96	0.31	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $S.D = 0.31$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.04$, $S.D = 0.32$) และประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$,
 $S.D = 0.38$)

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ราชบุรี เขต 2 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 6-7

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ด้านลักษณะของงาน

(n = 118)

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
ลักษณะของงาน			
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำนั้น เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.10	0.36	มาก
2. ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเพราะ สามารถทำได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ	4.08	0.39	มาก
3. ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับ มอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม	3.86	0.42	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมายมีประสิทธิภาพ	3.94	0.41	มาก
5. ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานเพราะเห็นว่างาน ที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย	4.04	0.44	มาก
6. ท่านสามารถดำเนินการงานในหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา	4.10	0.40	มาก
7. ท่านประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.01	0.45	มาก
8. ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.38	มาก
9. ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานของ หน่วยงานให้บรรลุผลด้วยดี	4.16	0.38	มาก
รวม	4.04	0.32	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04, S.D=0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลด้วยดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.16, S.D=0.38$) รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

($\bar{X}=4.10, S.D=0.36$) ซึ่งเท่ากับสามารถดำเนินการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้
เสร็จทันเวลา ($\bar{X}=4.10, S.D=0.40$) และปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายมี
ปริมาณที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.86, S.D=0.42$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 118)

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
ประสบการณ์ในการทำงาน			
1. กลุ่มเพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก	4.00	0.42	มาก
2. มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร	3.73	0.53	มาก
3. โรงเรียนมีอาคารสถานที่ร่มรื่นสวยงามเหมาะสมกับเป็นสถานที่ทำงาน	4.07	0.51	มาก
4. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน	3.75	0.46	มาก
5. บุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียนเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจที่จะทำงานร่วมด้วย	4.00	0.45	มาก
6. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	4.04	0.44	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในผลงานของท่าน	3.78	0.46	มาก
8. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การประชุม การอบรม ศึกษาดูงาน	4.04	0.43	มาก
9. ปัจจุบันงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ค่อนข้างน่าเบื่อ	3.61	0.71	มาก
10. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียน	3.37	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 118)

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
ประสบการณ์ในการทำงาน			
11. การตัดสินใจเลือกทำงานที่โรงเรียนถือเป็น ความผิดพลาดอย่างหนึ่งของท่าน	4.03	0.79	มาก
12. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับอะไรไม่มากนักจาก โรงเรียนหากอยู่ทำงานไปนานๆ	3.91	0.83	มาก
13. ในความรู้สึกของท่านความจงรัก ภักดีต่อโรงเรียนไม่ใช่สิ่งสำคัญ	4.10	0.79	มาก
รวม	3.88	0.38	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88, S.D=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นบอยครั้งที่รู้สึกไม่เห็นด้วยกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37, S.D=0.75$) โดยในความรู้สึกความจงรักภักดีต่อโรงเรียนไม่ใช่สิ่งสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.10, S.D=0.79$) และรองลงมาคือ โรงเรียนมีอาคารสถานที่ร่มรื่นสวยงามเหมาะสมกับเป็นสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=4.07, S.D=0.51$)

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1)	3.71	0.38	มาก
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2)	4.03	0.35	มาก
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3)	4.04	0.37	มาก
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4)	3.96	0.38	มาก
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5)	3.84	0.38	มาก
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6)	3.94	0.32	มาก
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7)	3.80	0.36	มาก
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8)	4.36	0.35	มาก
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9)	4.26	0.36	มาก
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10})	4.22	0.34	มาก
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11})	4.00	0.32	มาก
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12})	4.00	0.39	มาก
รวม (Y_{tot})	4.01	0.30	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01, S.D=0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้ง 12 ด้าน โดย ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.36, S.D=0.35$) รองลงมาคือ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.26, S.D=0.36$) ส่วนด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71, S.D=0.38$)

เมื่อวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 9-20

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ			
1. ครูใช้เวลาว่างในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.75	0.46	มาก
2. ครูได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู	3.84	0.39	มาก
3. ครูเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่ เพื่อนครู หรือบุคลากรอื่น ๆ	3.55	0.49	มาก
รวม	3.71	0.38	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71, S.D=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่

ในระดับมากทุกข้อ โดยครูได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.84, S.D=0.39$) รองลงมาคือ ครูใช้เวลาว่างในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนางานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.75, S.D=0.46$) และครูเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่ เพื่อนครูหรือบุคลากรอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.55, S.D=0.49$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน			
1. ครูตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมให้ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.07	0.37	มาก
2. ครูให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยอ้อม	4.06	0.39	มาก
3. ครูจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและส่งผลถึงตัวผู้เรียนอย่างชัดเจน	3.98	0.40	มาก
รวม	4.03	0.35	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03, S.D= 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมให้ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.07, S.D = 0.37$) รองลงมาคือ ครูให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยอ้อม ($\bar{X}= 4.06, S.D = 0.39$) และครูจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและส่งผลถึงตัวผู้เรียนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.98, S.D = 0.40$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ครูด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ			
1. ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4.16	0.41	มาก
2. ครูวินิจฉัยข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนเป็นหลัก	3.94	0.38	มาก
3. ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีแก่ผู้เรียนมากขึ้น	4.03	0.40	มาก
รวม	4.04	0.37	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04, S.D=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.16, S.D=0.41$) รองลงมาคือ ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีแก่ผู้เรียนมากขึ้น ($\bar{X}=4.03, S.D=0.40$) และครูวินิจฉัยข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.94, S.D=0.38$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง			
1. ครูจัดทำแผนการสอนครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาและจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้	3.95	0.42	มาก
2. ครูปรับปรุงแผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา	3.91	0.42	มาก
3. ครูปรับปรุงแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง	4.00	0.41	มาก
รวม	3.96	0.38	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96, S.D=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูปรับปรุงแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.00, S.D=0.41$) รองลงมาคือ ครูจัดทำแผนการสอนครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาและจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.95, S.D=0.42$) และครูปรับปรุงแผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.91, S.D=0.42$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ			
1. ครูใช้สื่อประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน ได้เหมาะสมกับผู้เรียนและจุดประสงค์การ เรียนรู้ รวมทั้งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	3.92	0.36	มาก
2. ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความ หลากหลายและตอบสนองความแตกต่างของ ผู้เรียน โดยเน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน	3.83	0.42	มาก
3. ครูมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.78	0.43	มาก
รวม	3.84	0.38	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่
เสมอ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84, S.D=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่
ในระดับมากทุกข้อ โดยครูใช้สื่อประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนและ
จุดประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.92, S.D=0.36$)
รองลงมาคือ ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและตอบสนองความแตกต่างของ
ผู้เรียน โดยเน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน ($\bar{X}= 3.83, S.D=0.42$) และครูมีการพัฒนาสื่อการ
เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.78, S.D=0.43$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ครูด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน			
1. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยมุ่งให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ	3.09	0.39	มาก
2. ครูเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด	3.94	0.35	มาก
3. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้เองจากการแนะนำของครู	3.97	0.34	มาก
รวม	3.94	0.32	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94, S.D=0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้เองจากการแนะนำของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.97, S.D=0.34$) รองลงมาคือ ครูเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด ($\bar{X}= 3.94, S.D=0.35$) และ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยมุ่งให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.09, S.D=0.39$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ			
1. ครูจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ	3.78	0.39	มาก
2. ครูมีข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่ม เก่ง ปานกลาง อ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่น	3.82	0.40	มาก
3. ครูใช้เทคนิควิธีการและนวัตกรรม ในการพัฒนาผู้เรียนที่สนองตอบ ต่อสภาพของ ผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม	3.79	0.39	มาก
4. ครูจัดทำรายงานผลการใช้เทคนิควิธี หรือนวัตกรรมแสดงผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม	3.66	0.44	มาก
5. ครูมีการเสนอแนะให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม ในแต่ละระดับของตน	3.94	0.38	มาก
รวม	3.80	0.36	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80, S.D=0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีการเสนอแนะให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม ในแต่ละระดับของตน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.94, S.D=0.38$) รองลงมาคือ ครูมีข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง อ่อน หรือกลุ่มเฉพาะ

อย่างอื่น ($\bar{X} = 3.82, S.D = 0.40$) และครูจัดทำรายงานผลการใช้เทคนิควิธี หรือนวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.66, S.D = 0.44$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน			
1. ครูแต่งกายสุภาพ สะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ	4.40	0.36	มาก
2. ครูพูดจาสุภาพเรียบร้อยมีกิริยามารยาทที่ดีงาม	4.26	0.40	มาก
3. ครูปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้าน คุณธรรม จริยธรรม	4.41	0.36	มาก
รวม	4.36	0.35	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41, S.D = 0.36$) รองลงมาคือ ครูแต่งกายสุภาพ สะอาด เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.40, S.D = 0.36$) และครูพูดจาสุภาพเรียบร้อยมีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.26, S.D = 0.40$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์			
1. ครูรับฟังความคิดเห็นและยอมรับความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.38	มาก
2. ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กับเพื่อน ร่วมงานในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ โดยยึด ประโยชน์ส่วนรวม	4.31	0.38	มาก
3. ครูให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติหน้าที่นั้น	4.26	0.38	มาก
รวม	4.26	0.36	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26, S.D=0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครู
ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ โดยยึด
ประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.31, S.D=0.38$) รองลงมาคือ ครูให้ความร่วมมือกับ
เพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผิดชอบต่อผลที่
เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น ($\bar{X}=4.26, S.D=0.38$) และครูรับฟังความคิดเห็นและยอมรับ
ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.22, S.D=0.38$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์			
1. ครูรับฟังความคิดเห็นและยอมรับความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่น ในชุมชน	4.18	0.36	มาก
2. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งใน โรงเรียนและในชุมชน	4.24	0.38	มาก
3. ครูเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมด้วยความเต็มใจ	4.25	0.37	มาก
รวม	4.22	0.34	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22, S.D=0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชนอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.25, S.D=0.37$) รองลงมาคือ ครูมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในโรงเรียนและในชุมชน ($\bar{X}= 4.24, S.D=0.38$) และครูรับฟังความคิดเห็นและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.18, S.D=0.36$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา			
1. ครูรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	3.99	0.33	มาก
2. ครูสามารถวิเคราะห์ วิจัย ข้อมูล ข่าวสารได้อย่างมีเหตุผล	3.98	0.34	มาก
3. ครูใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.34	มาก
รวม	4.00	0.32	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00, S.D=0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.00, S.D=0.34$) รองลงมาคือ ครูรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู ($\bar{X}=3.99, S.D=0.33$) และครูสามารถวิเคราะห์ วิจัย ข้อมูล ข่าวสารได้อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.98, S.D=0.34$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

(n = 118)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก สถานการณ์			
1. ครุณาปัญหาและสถานการณ์ ที่เป็นจริงมา กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน	3.95	0.41	มาก
2. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อ แก้ปัญหาเดิมที่อาจเกิดขึ้นได้ในภายหลัง	3.91	0.42	มาก
3. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์	4.11	0.43	มาก
รวม	4.00	0.39	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ พบว่า โดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00, S.D=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.11,$
 $S.D=0.43$) รองลงมาคือ ครุณาปัญหาและสถานการณ์ ที่เป็นจริงมากำหนดกิจกรรมในการ
พัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=3.95, S.D=0.41$) และครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อแก้ปัญหาเดิม
ที่อาจเกิดขึ้นได้ในภายหลัง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.91, S.D=0.42$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2
ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X _{tot}
Y ₁	.504**	.402**	.515**
Y ₂	.471**	.429**	.514**
Y ₃	.421**	.326**	.424**
Y ₄	.473**	.397**	.495**
Y ₅	.479**	.366**	.480**
Y ₆	.530**	.307**	.470**
Y ₇	.510**	.263**	.432**
Y ₈	.348**	.398**	.430**
Y ₉	.358**	.395**	.434**
Y ₁₀	.359**	.429**	.455**
Y ₁₁	.481**	.336**	.462**
Y ₁₂	.424**	.218**	.358**
Y _{tot}	.538**	.428**	.548**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ($r=0.548$) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นความสัมพันธ์ทางบวก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ($r=0.538$) และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($r=0.428$) ตามลำดับ ความ

ผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($r=0.515$) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ($r=0.514$) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($r=0.495$) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($r=0.480$) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($r=0.470$) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($r=0.462$) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($r=0.455$) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($r=0.434$) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($r=0.432$) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($r=0.430$) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($r=0.424$) และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($r=0.358$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามตัวแปรด้านลักษณะของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($r=0.530$) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($r=0.510$) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($r=0.504$) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($r=0.481$) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($r=0.479$) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($r=0.473$) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ($r=0.471$) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($r=0.424$) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($r=0.421$) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($r=0.359$) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($r=0.358$) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($r=0.348$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ($r=0.429$) และร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($r=0.429$) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($r=0.402$) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($r=0.398$) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($r=0.397$) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($r=0.395$) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($r=0.366$) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($r=0.336$) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($r=0.326$) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($r=0.307$) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($r=0.263$) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($r=0.218$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 – 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 118 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และครู 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 472 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู ตามแนวคิดของสตีเวิร์ต (Steers) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) มีผลการวิจัยและข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบทางสถิติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 สรุปข้อค้นพบการวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือ

กับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่อยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 91.52 ซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุราชการมาก มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ทำให้มีความรักและผูกพันกับโรงเรียนและเมื่อพิจารณาจากตัวแปรพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งสองตัวแปรมีความสำคัญยิ่งกับความผูกพันต่อองค์การของครู กล่าวคือในด้านลักษณะของงาน ครูจะเป็นผู้มีความเมตตากรุณา เป็นผู้ให้และถ่ายทอดวิชาความรู้ไปพร้อมกับการอบรม ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม อันพึงประสงค์ให้แก่ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์เติบโตเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต ดังนั้นครูจึงทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันพบว่า ปัจจัยที่เป็นแหล่งที่มาของความผูกพันประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ และปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือลักษณะของงาน (job characteristics) ได้แก่ ภาระงาน รวมทั้งปฏิภนตอบสนองที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความท้าทายจากการทำงาน โอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลป้อนกลับที่ได้จากการทำงาน ส่วนผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพัน ประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือพนักงานที่มีความผูกพันอย่างสูงกับองค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานกับองค์การนั้นต่อไป มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ขององค์การ ตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม พร้อมอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์การ ความตั้งใจดังกล่าวจะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบอนนี่(Bonnie)ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งบอกความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนก่อนประถมวัย ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของเมืองมอลลอลองกา พบว่า วัย และภาระของงานที่ทำ เป็นตัวบ่งบอกความผูกพันต่อองค์การ การศึกษา เชื้อชาติ จำนวนปีในการสอน รายได้และตำแหน่ง และการเป็นสมาชิกภาพของครูเป็นตัวบ่งบอกความผูกพันต่อองค์การของครูอย่างชัดเจน และการที่ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ย่อมทำให้ผลการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประดับ ชัยพฤกษ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การ ทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ ส่วนด้านประสบการณ์ในการทำงานนั้น เมื่อครูปฏิบัติงานไปนาน ๆ จะมีเทคนิคในการสอนและมีหลักในการทำงานที่ดี มีความชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีความรับผิดชอบต่อการสอน มีทัศนคติที่ดีก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่องานและองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นแรงกดดันทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ก่อให้เกิดทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ และการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากและมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แรนดอล (Randall) ที่ได้เสนอความคิดเห็นว่าการเพิ่มความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรแก่การเอาใจใส่ ทั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์การมาจากความรู้สึกที่ซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นผลดีของความผูกพันต่อองค์การคือการทำงานในระยะยาว การจำกัดการลาออก การเปลี่ยนงาน และเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

ด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราเพ็ญ โกมะระวงษ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานในองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความพึงพอใจขององค์การ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ตลอดจนความรู้สึกต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี เขต 2 ที่อยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความสง่างาม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน โดยมีมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของครูไว้อย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาจากตัวแปรพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 12 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ สำหรับด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะครูเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ครูเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้ความรักและความปรารถนาดีแก่นักเรียนโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน ทำให้นักเรียนเกิดความรักและศรัทธา ประกอบกับสังคมไทยให้เกียรติ ให้ความสำคัญ และมีความคาดหวังกับผู้ประกอบวิชาชีพครูสูงด้วยเห็นว่าครูเป็นผู้วางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เด็กซึ่งจะเติบโตเป็นอนาคตของชาติ ดังนั้นจึงสมควรอย่างยิ่งที่ครูจะต้องระมัดระวังและประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการใช้ชีวิตในสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน รองลงมาคือด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในโรงเรียน จำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องให้ความร่วมมือกันในการทำงานกับทุกฝ่ายในโรงเรียนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ สำหรับด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพิเศษที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกจากหน้าที่การสอนมีปริมาณมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาการเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

ดังนั้นผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีความรักและความผูกพันกับวิชาชีพนี้ ยึดมั่นในการที่จะประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ปาลสาร ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 ของครู ประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูประถมศึกษาปฏิบัติตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร สำหรับการปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการ ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ครูประถมศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่อยู่ในอันดับต้น ๆ ได้แก่ ปัญหาการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาแผนการสอน และการจัดกิจกรรมเน้นผลถาวรแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วรณวิทย์ รัตนสุทธิกุล ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา ที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐาน วิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ.2537 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีการ ปฏิบัติในระดับมาก ยกเว้นสองด้านคือ ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมี ระบบ และด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอที่มีการปฏิบัติใน ระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูของครูสภา พ.ศ. 2537 กับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความ สัมพันธ์กันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3. ความผูกพันต่อองค์การของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของตน ทำให้ครูมีความสุข ในการทำงาน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครู เกิดความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์การและวิชาชีพของตน รู้สึกว่าตนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มเวลา เต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้อง

กับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) ที่กล่าวว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพบว่าตนเองเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนหรือช่วยเหลือองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีความเต็มใจที่จะใช้กำลังความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ซึ่งความพยายามดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลาหรืออย่างอื่น จะแปรเปลี่ยนเป็นผลการปฏิบัติงานในที่สุด สำหรับด้านประสบการณ์ในการทำงาน จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานได้ เช่น ผู้บริหารเห็นความสำคัญและ รับฟังความคิดเห็นของครูทุกท่าน ย่อมสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ครูและรู้สึกว่าคุณค่าก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์การได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แบลสและเคอร์บี (Blass and Kirby) ที่เชื่อว่า มีเงื่อนไขสองประการที่จะทำให้การปรับปรุงโรงเรียนประสบความสำเร็จ ประการแรก คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ เพราะภาวะผู้นำช่วยให้สามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจตนเองได้มากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจร่วมกัน และผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการจัดรูปแบบในการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทีมงานและการรับรู้เกี่ยวกับความผูกพันด้วยเงื่อนไขประการที่สองที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปรับปรุงโรงเรียน คือความผูกพันของครูที่จะขยายบทบาทและความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งความผูกพันนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับตัวผู้นำ ความผูกพันจะทำให้ครูรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะทำงานและพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโดยการให้โอกาสในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนั้นการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น จะสามารถแก้ปัญหาในเรื่องการเรียนการสอนหรือเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินณา แก้วงาม ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารของโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของครูแต่ละท่านเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและวิชาชีพครู ตลอดจนจรรยาบรรณในการทำงานเป็นหมู่คณะให้มีความสามัคคีและแบ่งปันเอื้ออาทรต่อกัน เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพครู อันนำไปสู่ความผูกพันที่แน่นแฟ้นระหว่างครูกับองค์กร ตลอดจนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายให้มากขึ้นและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

2. ครูผู้มีความรู้ ความสามารถหรือความถนัดมากกว่าผู้อื่น ควรเผยแพร่ ถ่ายทอดให้แก่เพื่อนครูหรือบุคลากรอื่น ๆ และจัดกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น จัดกิจกรรมส่งเสริมเชิดชูเกียรติครูที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ไม่เท่ากัน ดังนั้นควรจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามความแตกต่างของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัย เกี่ยวกับการกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
2. ควรมีการวิจัย เกี่ยวกับคุณลักษณะของครู หรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
3. ควรมีการวิจัย เกี่ยวกับการมอบหมายงานที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมสามัญศึกษา. คู่มืออาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2545.
- _____ . กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์. กลยุทธ์การบริหารเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค, 2540.
- _____ . สำนักงานปลัดกระทรวง. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.
- _____ . สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548.
- _____ . สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. มาตรฐานการศึกษาของชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สหายบล็อกและการพิมพ์, 2548.
- กุลชยา เต็มชวาลา. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาระดับปริญญาโทและภาคเอกชนมหาวิทยาลัยสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- เกษม วัฒนชัย. การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี, 2546.
- _____ . การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2545.
- จาดูรนต์ ฉายแสง. ทิศทางและมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2548.
- เชษฐา ไชยเดช. "คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์. "คุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

- ทิตินา แชมมณี และคณะ. กระบวนการเรียนรู้ ความหมาย แนวทางการพัฒนา และปัญหา
ข้อใจ. กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.), 2545.
- ไทยรัฐ. "ประเมินความรู้นักเรียนไทยเกือบรั้งท้าย." [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2551.
เข้าถึงได้จาก <http://gpa.moe.go.th/news/viewtopic.asp?topicID=911>
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. ความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์ (1996), 2544.
- นวลจิตรา เขาวีรดิพงษ์. "การเรียนการสอนแบบให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางตามแนวการสอนใน
หลักพระพุทธศาสนา." วารสารวิชาการ 3,3 (มีนาคม 2543) : 21 – 32.
- ประดับ ชัยพฤกษ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6." วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร
: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2540.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. "วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- เพลินจิตต์ นกสกุล. "ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- รสริน กิจพร้อมผล. "สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล."
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- รังสิมา พานประเสริฐ. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์
มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู."
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์, 2546.

- รุ่ง แก้วแดง. ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอมพันธ์, 2543.
- วรรณวิทย์ รัตนสุทธิกุล. "มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.
- วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์. "ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ." วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารองค์การและการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2544.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.
- วินณา แก้วงาม. "ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- วีรวัฒน์ ยวงตระกูล. "ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลาง : ศึกษากรณีการเคหะแห่งชาติ." ภาคินพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.
- ศรินทร์ เศรษฐการุณย์. "เส้นทางสู่..การปฏิรูปการเรียนการสอน การสอนคุณธรรมในชั้นเรียนที่มีผู้เรียนนับถือศาสนาต่างกัน." วารสารวิชาการ 9,1(มกราคม-มีนาคม 2549):74 – 75.
- คันสนีย์ เตชะลาภอำนวย. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ." ภาคินพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.
- สมเกียรติ ศรีสุโข. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.

- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. จิตวิทยาการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ : บุ๊คแบงก์, 2539.
- สุภาวดี มิสุนา. "ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- สมชาย เทพแสง. "โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) : คุณแจสำคัญในการพัฒนา
คุณภาพนักเรียน." วารสารวิชาการ 7, 2 (เมษายน – มิถุนายน 2547) : 12.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. สรุปข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา. ราชบุรี : กลุ่ม
นโยบายและแผน, 2550.
- _____ แผนปฏิบัติการราชการ ประจำปี 2550. ราชบุรี : กลุ่มนโยบายและแผน, 2550.
- _____ ระเบียบวาระการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี ปีการศึกษา 2550
ครั้งที่ 1/2551. ราชบุรี : กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2551.
- _____ รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนปีการศึกษา 2549. ราชบุรี : กลุ่มนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2550.
- _____ รายงานผลการดำเนินงานต้นแบบผลิต/กิจกรรม. ราชบุรี : กลุ่มนโยบายและแผน,
2549.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 - 2559) : ฉบับ
สรุป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. รายงานผลการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบคุณลักษณะ
ความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการแข่งขันกับการ
คัดเลือกตามโครงการครูทายาท. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2535. (อัดสำเนา)
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2548.
- สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554). กรุงเทพฯ :
สำนักนายกรัฐมนตรี, 2549.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), การประกัน
คุณภาพการศึกษา ระบบการบริหารงานคุณภาพ [ออนไลน์], accessed 1 march
2009, Available from <http://jindapa.multiply.com/journal/item/99>

สุทธิลักษณ์ ศิลลา. "ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศิลปาคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

สุเทพ ปาลสาร. "การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.

สุภรณ์ สภาพงศ์. "กรอบความคิดและข้อเสนอแนะ การวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของ สังคมไทย." วารสารวิชาการ 3, 8 (สิงหาคม 2543) : 7.

สุมน อมรวิวัฒน์. ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอมพันธ์, 2543.

หัตถพงศ์ ยุวนวรรณนะ. "ความผูกพันของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อกรมทหารม้าที่ 1 รักษา พระองค์ฯ." ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.

อนุชिरดา เข้ารัง. "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท บี ฟู้ด โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด และบริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด." ภาคนิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษากาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545.

อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. "ความผูกพันองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนา สังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

อลีนา โสติดิธโชติ. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย." ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545.

ภาษาต่างประเทศ

Arcaro, Jerome S. Quality in Education : An Implication Handbook. Florida : St..Lucie Press, Inc., 1995.

- Beckworth, Cherry Kay Bruce. "A Study of the Relationship between Organizational Change, Job Stress, Job Satisfaction, and Organization Commitment of Social Workers and Registered Nurses." Dissertation Abstracts International 57, 6 (December 1996) : 2673 - A.
- Best, John W. Research in Education. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall, 1981.
- Blass, Joseph and Kirby Peggy C. Bringing out the Best in Teacher : What Effectiveness Principal : Do. California : Corwin Press, Inc., 1992.
- Bonnie, Lou R. Predictors of Organizational Commitment Among Preschool Teachers in a Northeastern Urban Setting Mallonga [Online]. Available :DAI-A67/10:Apr2007. <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1212791421&Fmt=2&clientId=491111&RQT=309&VName=PQD>
- Byars, Lloyd L. and Rue Leslie W. Human Resource Management. 5th ed., Chicago, 1997.
- Cheng, Yin Cheong. "An Investigation of the Relationship of Organizational Structure, Leadership, and Social Norms." Dissertation Abstracts Intenational 50, 11 (May 1990) : 3424 – A.
- Cherrington, David J. Organization Behavior : The Management of Individual and Organization Performance. 2nd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1994.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher, 1974.
- Dee, Jay R. Henkin, Alan B. and Singleton, Carole A. Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools [Online]. Available : 11 May 2009. <http://uex.sagepub.com/cgi/content/abstract/41/6/603>
- Eisenberge, Hutchison. "Perceived Organizational Support and Employee Oiligence, Commitment and Innivation." Journal of Appled Psychology 74 (September 1990) : 52.
- Fazzi, Robert A. Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment. New York : Irwin Professional, 1994.

- Greenberg, Jerald and Baron Robert A. Behavior in Organizations. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1993.
- _____. Behavior in Organizations. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall, 2000.
- Jermias, Johnny. "The Effects of Commitment, Costing System and Feedback on People's Judgment and Resistance to Change : The Case of Activity – based Costing." Dissertation Abstracts International 57, 6 (December 1996) : 556 – A.
- Katz, Daniel and Kahn Robert L. The Social Psychology of Organizations. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, 1978..
- Kuriloff, Arther H. Hemphill Hohn M. Jr., and Cloud Douglas. Starting and Managing the Small Business. 3rd ed. Singapore : McGraw – Hill Book, 1995.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 6th ed. Singapore : McGraw – Hill Inc., 1992.
- Meyer, John P. and Allen Natalie J. Commitment in the Workplace : Theory, Research and Application. (Cal : SAGE, 1997) : 34.
- Miner, John B. Industrial Organizational Psychology. Singapore : McGraw – Hill Inc., 1992.
- Murphy, Kevin R. Honesty in the Workplace. California : Brooks/Cole Publishing Company, 1993.
- Northcraft, Gregory B. and Neale Margaret A. Organization Behavior. Chicago : The Dryden Press, 1990.
- Outram, Pamela Olivia. Public High School Teachers : Organizational Commitment and Intent to Turnover [Online]. Available : DAI-A 67/12 : Jun 2007. [http://proquest.umi.com/pqdweb? did=1251904021&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD](http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1251904021&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD)
- Plunkett, Warren R. and Attner Raymond F. Introduction to Management. 4th ed. Boston : PWS – KENT Publishing, 1992.

- Randall, Donna M. "Commitment and the Organization : The Organization Man Revisited." in Organization Behavior ed. John, Newstrom W. and Keith Davis. Singapore : McGraw – Hill Book Company, 1998 : 97 – 104.
- Reid, Shani A. An examination of the role of teacher perceptions of their professional development needs in the professional development process [Online]. Available : DAI-A 68/01 : Jul 2007. <http://proquest.umi.com/pqdweb? did=1268620171&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD>
- Riggio, Ronald E. Introduction to Industrial/Organizational Psychology. Glencove : Scott, Foresman/Little, Brown Higher Education, 1990.
- Steers, Richard M. Introduction to Organizational Behavior. 3rd ed. Boston : Scott Fore Snan and Company, 1988.
- _____. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly 22 (March 1977) : 46 – 56.
- _____. Porter Lyman W. and Bigley Gregory A. Motivation and Leadership at Work. 6th ed. New York : the McGraw Hill Inc.,1996.
- Sergiovanni, Thomas J. and Starratt Robert J. Supervision : Human Perspective. 4th ed. New York : McGraw – Hill Book Company,1988.
- Tong, Chin."A Study of Organization and Professional Commitment Among Nurses in Singapore." Dissertation Abstracts International 53 (March 1993) : 3290.
- Vavasseur, Cynthia Beatty. How Principal Participation in an Online Community of Practice Impacts the Professional Development Experience of Middle School Teachers [Online]. Available : DAI-A 67/02 :Aug2006. <http://proquest.umi.com/pqdweb? did=1105017911&Fmt=2&clientId=49111&RQT=309&VName=PQD>
- Walton, Richard E. "From Control to Commitment in the Workplace." Managing People and Organizations. John J. Gabarro, ed. Massachusetts : Harvard Business School Publications, 1991.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราณีย์ นิลกรรณ์
 อาจารย์ประจำภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 Ph.D. (Statistics) Carnegie Mellon University, U.S.A
2. รองศาสตราจารย์ ลิขิต กาญจนภรณ์
 อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 Master of Education, Monash University, Australia
3. อาจารย์ ดร.บุษบา เรืองศรี
 อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน สาขาวิชาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต โบราณคดี (ภาษาเขมร) มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. นายณรงค์ โพธิ์มี
 ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาราชบุรี เขต 2
 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. นางสาวภาณี คูสุวรรณ
 ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนสายธรรมจันทร์
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล



ศธ 0520.203.2/174

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายณรงค์ โพธิ์มี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์ รหัสนักศึกษา 48252310 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้รขออนุญาตจากท่านตรวจสอบความตรงของ เครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้ ทั้งนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

ภาคผนวก ข
รายชื่อกลุ่มทดลองเครื่องมือ
และหนังสือขอทดลองเครื่องมือ

รายชื่อสถานศึกษาที่ทดลองใช้เครื่องมือ (try out)

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 2 จำนวน 3 โรงเรียน

- | | |
|--|------------------|
| 1. โรงเรียนวัดอริยวงศาราม (หนองน้ำขาว) | อำเภอบ้านโป่ง |
| 2. โรงเรียนวัดดอนกระเบื้อง (ดอนกระเบื้องราษฎร์บำรุง) | อำเภอโพธาราม |
| 3. โรงเรียนบ้านหนองไก่อแก้ว (เพิ่มเจริญประชานุกูล) | อำเภอดำเนินสะดวก |

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 3 จำนวน 3 โรงเรียน

- | | |
|--|------------------|
| 1. โรงเรียนวัดพระศรีอารีย์ | อำเภอโพธาราม |
| 2. โรงเรียนวัดบัวงาม (โสภณปทุมรักษ์ประชาสรรค์) | อำเภอดำเนินสะดวก |
| 3. โรงเรียนวัดหัวโพ (หัวโพประชาสนวิทยา) | อำเภอบางแพ |

ระดับช่วงชั้นที่ 3 – 4 จำนวน 3 โรงเรียน

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1. โรงเรียนโพธาวัฒนาเสนี | อำเภอโพธาราม |
| 2. โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ | อำเภอดำเนินสะดวก |
| 3. โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา | อำเภอบางแพ |



ที่ ศธ 0520.203.2/232

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 กันยายน 2551

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดอริยวงศาราม (หนองน้ำขาว)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์ รหัสนักศึกษา 48252310 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์การของครูที่ส่งผลการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษามหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

ภาคผนวก ค
รายชื่อกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**

อำเภอบ้านโป่ง จำนวน 39 โรงเรียน จำแนกเป็น

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 2 จำนวน 26 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดเขาขลุง
2. โรงเรียนวัดสระสี่มุม
3. โรงเรียนวัดเขาแจง
4. โรงเรียนชุมชนวัดหนองปลาหมอ
5. โรงเรียนวัดมาบแค
6. โรงเรียนวัดหนองหิน (วิเชียรประชานุกูล)
7. โรงเรียนวัดสระตะโก (หันประชาสามัคคี)
8. โรงเรียนบ้านหนองคา
9. โรงเรียนอนุบาลบ้านโป่ง (วัดปลักแรด)
10. โรงเรียนวัดบางพัง
11. โรงเรียนวัดลำพะยอม
12. โรงเรียนวันมหาราช (ผาณิตพิเชษฐวงศ์)
13. โรงเรียนวัดหนองประทุษ
14. โรงเรียนวัดอ้ออี่เขียว (รัฐราษฎร์มิตรผลอนุกุล)
15. โรงเรียนชุมชนวัดท่าผา
16. โรงเรียนวัดยางหัก
17. โรงเรียนวัดรางวาลย์
18. โรงเรียนวัดหัวหิน
19. โรงเรียนวัดโคกหม้อ (ประชาสามัคคี)
20. โรงเรียนวัดตาผา
21. โรงเรียนค่ายลูกเสือบ้านโป่ง
22. โรงเรียนวัดโพธิ์รัตนาราม
23. โรงเรียนหัวโป่งมิตรภาพที่ 224
24. โรงเรียนวัดหนองปลาตุก
25. โรงเรียนวัดบึงกระจับ (รัฐประชาตันติธนานนท์)
26. โรงเรียนวัดหนองหญ้าปล้อง

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 3 จำนวน 10 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดไผ่สามเกาะ (ปัญญาประชาสามัคคี)
2. โรงเรียนวัดสัมมาราม
3. โรงเรียนวัดม่วง
4. โรงเรียนวัดโพธิ์บัลลังก์
5. โรงเรียนวัดหนองเสือ (ประชาอุทิศ)
6. โรงเรียนวัดโกสินารายณ์
7. โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน รัฐ)
8. โรงเรียนวัดลาดบัวขาว
9. โรงเรียนวัดบ้านฆ้องน้อย
10. โรงเรียนวัดจันทาราม (ตั้งตรงจิตร 5)

ระดับช่วงชั้นที่ 3 – 4 จำนวน 3 โรงเรียน

1. โรงเรียนรัตนราชบุรีบำรุง
2. โรงเรียนวัดหนองปลาหมอพิทยาคม
3. โรงเรียนวัดดอนตูม

อำเภอโพธาราม จำนวน 40 โรงเรียน จำแนกเป็น

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 2 จำนวน 29 โรงเรียน

1. โรงเรียนชุมชนวัดหนองโพ
2. โรงเรียนวัดโบสถ์ (อินทรัฐราชบุรีบำรุง)
3. โรงเรียนชุมชนวัดบ้านเลือก (โพธาภิรมย์)
4. โรงเรียนวัดหุบมะกล่ำ
5. โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม (จันทร์ประชานุเคราะห์)
6. โรงเรียนชุมชนวัดกำแพงใต้ (กำแพงสังฆรักษ์วิทยา)
7. โรงเรียนวัดบางกะโต (สามัคคีวิทยาการ)
8. โรงเรียนวัดบ้านฆ้อง (พิพิธกิตติโสภณ)
9. โรงเรียนวัดท่ามะขาม (ท่ามะขามประชาอุทิศ)
10. โรงเรียนวัดจอมปราสาท (อุดมวิทยา)

11. โรงเรียนวัดคงคาราม (อินทราชผดุงศิลป์)
12. โรงเรียนธรรมาธิปไตย
13. โรงเรียนบ้านเกาะโพธิ์งาม
14. โรงเรียนชุมชนวัดเจ็ดเสมียน (สัจจามงคลรัฐราษฎร์นุกูล)
15. โรงเรียนวัดสนามชัย
16. โรงเรียนวัดตึกหิรัญราษฎร์ (มหาธีรราชอนุสรณ์)
17. โรงเรียนชุมชนวัดเฉลิมอาสน์
18. โรงเรียนวัดสร้อยฟ้า (สุวรรณโพธิ์ประชานุกูล)
19. โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง (อินทปัญญาราษฎร์นุกูล)
20. โรงเรียนวัดท่าหลวงพล (ถาวรวิทยา)
21. โรงเรียนวัดชัยรัตน์ (ปัญญาประชานุกูล)
22. โรงเรียนวัดศรีประชุมชน
23. โรงเรียนวัดหนองกลางดง (อิทธิราษฎร์คณาภิรักษ์)
24. โรงเรียนวัดช่องพราน
25. โรงเรียนบ้านเนินม่วง (ประชานำรุง)
26. โรงเรียนวัดระฆังทอง
27. โรงเรียนบ้านเขาแหลม
28. โรงเรียนวัดเขาชะงุ้ม
29. โรงเรียนวัดเขาส้ม

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 3 จำนวน 8 โรงเรียน

1. โรงเรียนอนุบาลโพธาราม (ชุมชนวัดบ้านสิงห์)
2. โรงเรียนวัดตีบอน (กล่อมเอกชัยวิทยา)
3. โรงเรียนวัดมณีโชติ (เทียมประชานุเคราะห์)
4. โรงเรียนวัดบ้านหม้อ (ประชารังษี)
5. โรงเรียนวัดชนอน (ศรัทธาสวรรณราษฎร์อุปถัมภ์)
6. โรงเรียนวัดแก้วฟ้า
7. โรงเรียนบ้านหนองกวาง (กรป.กลางอุปถัมภ์)
8. โรงเรียนบ้านหนองไยบัว

ระดับช่วงชั้นที่ 3 – 4 จำนวน 3 โรงเรียน

1. โรงเรียนหนองโพวิทยา
2. โรงเรียนช่องพระนาวิทยา
3. โรงเรียนท่ามะขามวิทยา

อำเภอดำเนินสะดวก จำนวน 21 โรงเรียน จำแนกเป็น

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 2 จำนวน 13 โรงเรียน

1. โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์เจริญธรรม
2. โรงเรียนวัดโชติทายการาม (ธรรมวิฑูรราษฎร์บำรุง)
3. โรงเรียนวัดคูหาสวรรค์
4. โรงเรียนวัดอมรญาติสมาคม (อมรวิทยาการ)
5. โรงเรียนอนุบาลดำเนินสะดวก (วัดโคกบำรุงราษฎร์ประชาสรรค์)
6. โรงเรียนวัดสนามไชย (สนามไชยประชานุกูล)
7. โรงเรียนบ้านหนองสลิด (อดุลย์ทองแพรประชาสรรค์)
8. โรงเรียนชุมชนวัดดอนคลัง มิตรภาพที่ 178
9. โรงเรียนวัดตาลเรียง (เขยประชานุกูล)
10. โรงเรียนวัดหลักหกรัตนาราม
11. โรงเรียนชุมชนวัดประสาธสิทธิ์
12. โรงเรียนบ้านดอนพิกทอง (พัฒนันทวงศ์ประชาสรรค์)
13. โรงเรียนวัดพิทักษ์เทพาวาส (พิทักษ์รัฐประชาสรรค์)

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 3 จำนวน 5 โรงเรียน

1. โรงเรียนบ้านรางสีหมอก
2. โรงเรียนวัดปรกเจริญ
3. โรงเรียนวัดอุบลวรรณนา (นิมพิณมุขประชานุกูล)
4. โรงเรียนบ้านดอนไผ่ (ราษฎร์รังสรรค์)
5. โรงเรียนวัดบ้านไร่

ระดับช่วงชั้นที่ 3 – 4 จำนวน 3 โรงเรียน

1. โรงเรียนสายธรรมจันทร์
2. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการดอนคลัง
3. โรงเรียนเนกขัมวิทยา

อำเภอบางแพ จำนวน 18 โรงเรียน จำแนกเป็น

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 2 จำนวน 16 โรงเรียน

1. โรงเรียนอนุบาลบางแพ (ชุมชนบางแพได้วันชัยประชาสรร)
2. โรงเรียนวัดท่าราบ (วันชัยประชานุกูล)
3. โรงเรียนวัดเหนือ
4. โรงเรียนวัดดอนเตง (แหลมสุตะอุดมศิริราษฎร์)
5. โรงเรียนวัดบ้านกุ่ม
6. โรงเรียนชุมชนวัดกลางวังเย็น (เริ่มประชานุกูล)
7. โรงเรียนวัดหลวง (คลังวิทยาคม)
8. โรงเรียนวัดแหลมทอง
9. โรงเรียนวัดแก้ว (รัตนสินวิทยาคาร)
10. โรงเรียนวัดหนองเอี่ยน (หนองเอี่ยนประชาสรรค์)
11. โรงเรียนวัดท่านบ (ปัญญาพลพัฒน์ประชานุกูล)
12. โรงเรียนวัดดอนมะขามเทศ (กิตติยานุกูล)
13. โรงเรียนชุมชนวัดใหญ่โพหัก
14. โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม
15. โรงเรียนวัดดอนพรม
16. โรงเรียนวัดตาลเตี้ย

ระดับช่วงชั้นที่ 1 – 3 จำนวน 1 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดบ้านใหม่

ระดับช่วงชั้นที่ 3 – 4 จำนวน 1 โรงเรียน

1. โรงเรียนโพหัก “วงศ์สมบูรณราษฎร์อุปถัมภ์”

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ว. 4190



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นางปิยะเนตร สิริรัตนาวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์การของครูที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากรองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งรองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๐๗๓ ๑๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะคังกู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE [ALPHA]**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	231.61	616.130	.336	.961
b2	231.67	611.829	.395	.961
b3	231.81	624.390	.038	.962
b4	231.83	614.714	.387	.961
b5	231.67	611.829	.395	.961
b6	231.50	613.400	.399	.961
b7	231.61	608.873	.503	.960
b8	231.64	621.209	.176	.961
b9	231.53	610.028	.431	.961
b10	231.75	602.650	.518	.960
b11	232.06	601.711	.504	.960
b12	231.53	606.599	.456	.961
b13	231.81	612.047	.338	.961
b14	231.58	610.593	.467	.960
b15	231.64	615.894	.308	.961
b16	232.03	607.171	.433	.961
b17	231.58	604.993	.515	.960
b18	232.31	599.590	.547	.960
b19	232.67	601.257	.471	.961
b20	231.75	598.821	.532	.960
b21	231.94	607.197	.320	.962
b22	231.56	612.083	.243	.962

c1	231.83	603.057	.608	.960
c2	231.78	610.806	.392	.961
c3	232.17	595.571	.710	.960
c4	231.61	601.216	.689	.960
c5	231.47	606.313	.651	.960
c6	231.69	608.275	.586	.960
c7	231.42	604.193	.641	.960
c8	231.78	599.492	.658	.960
c9	231.47	601.456	.639	.960
c10	231.56	595.168	.780	.959
c11	231.61	600.702	.637	.960
c12	231.47	603.171	.624	.960
c13	231.69	602.618	.640	.960
c14	231.78	599.663	.654	.960
c15	231.83	600.886	.667	.960
c16	231.75	599.279	.706	.960
c17	231.64	606.752	.628	.960
c18	231.67	602.743	.690	.960
c19	231.75	603.850	.583	.960
c20	231.83	600.886	.667	.960
c21	231.81	598.904	.771	.959
c22	231.94	597.540	.669	.960
c23	231.50	607.286	.698	.960
c24	231.17	612.029	.477	.960
c25	231.28	604.721	.614	.960
c26	231.19	603.933	.658	.960
c27	231.36	603.952	.711	.960

c28	231.31	602.447	.734	.960
c29	231.36	602.237	.717	.960
c30	231.42	612.136	.512	.960
c31	231.25	603.564	.681	.960
c32	231.31	606.618	.649	.960
c33	231.61	612.644	.452	.961
c34	231.61	612.530	.553	.960
c35	231.64	607.666	.558	.960
c36	231.64	614.294	.458	.961
c37	231.75	611.279	.462	.961
c38	231.42	607.336	.631	.960

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	60

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำหรับผู้วิจัย

[] [] []

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอน

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์การของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2" (ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS AFFECTING PROFESSIONAL STANDARD PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER RATCHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ท่านให้ไว้ในแบบสอบถามฉบับนี้ถือเป็นความลับและขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานหรือต่อโรงเรียนของท่าน จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครู
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	ลักษณะส่วนบุคคล เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	[] 01
2	อายุ <input type="radio"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="radio"/> 30 – 40 ปี <input type="radio"/> 41 – 50 ปี <input type="radio"/> 51 ปี ขึ้นไป	[] 02
3	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาโท	[] 03
4	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="radio"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="radio"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="radio"/> ครูผู้ปฏิบัติการสอน	[] 04
5	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="radio"/> 6 – 10 ปี <input type="radio"/> 11 – 15 ปี <input type="radio"/> 16 ปี ขึ้นไป	[] 05

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
คำชี้แจง**

1. ในกรณีของผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นกับครูผู้ปฏิบัติการสอนในภาพรวมของโรงเรียนแห่งนี้ตามสภาพที่เป็นจริง

2. ในกรณีของครูผู้ปฏิบัติการสอน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นกับท่านตามสภาพที่เป็นจริง

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
1	ลักษณะของงาน งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำนั้น เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน						[] 06
2	ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะสามารถทำได้เองตั้งแต่ต้น จนจบ						[] 07
3	ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและ ที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่ เหมาะสม						[] 08
4	ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และงาน ที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ						[] 9
5	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานเพราะ เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมาย น่าสนใจและท้าทาย						[] 10

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การของครู	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
6	ท่านสามารถดำเนินการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา						[] 11
7	ท่านประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี						[] 12
8	ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ						[] 13
9	ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลด้วยดี						[] 14
10	ประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มเพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก						[] 15
11	มีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร						[] 16
12	โรงเรียนมีอาคารสถานที่ร่มรื่นสวยงามเหมาะสมกับเป็นสถานที่ทำงาน						[] 17
13	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน						[] 18
14	บุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียนเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจที่จะทำงานร่วมด้วย						[] 19

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
15	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง กับท่าน						[] 20
16	ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในผลงาน ของท่าน						[] 21
17	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ ทำให้มี โอกาสได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น การประชุม การอบรม ศึกษาดูงาน						[] 22
18	ปัจจุบันงานที่ท่านรับผิดชอบเป็น งานที่ค่อนข้างน่าเบื่อ						[] 23
19	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับ นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของ โรงเรียน						[] 24
20	การตัดสินใจเลือกทำงานที่โรงเรียน ถือเป็นความผิดพลาดอย่างหนึ่ง ของท่าน						[] 25
21	ท่านรู้สึกว่าคงได้รับอะไรไม่มากนัก จากโรงเรียน หากอยู่ทำงานไป นานๆ						[] 26
22	ในความรู้สึกของท่าน ความจงรัก ภักดีต่อโรงเรียนไม่ใช่สิ่งสำคัญ						[] 27

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
คำชี้แจง

1. ในกรณีของผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนโปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นกับครูผู้ปฏิบัติการสอนในภาพรวมของโรงเรียนแห่งนี้ตามสภาพที่เป็นจริง

2. ในกรณีของครูผู้ปฏิบัติการสอน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติของท่านตามสภาพที่เป็นจริง

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ ครูใช้เวลาร่างในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						[] 28
2	ครูได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู						[] 29
3	ครูเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่เพื่อนครูหรือบุคลากรอื่น ๆ						[] 30
4	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ครูตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมให้ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน						[] 31

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
5	ครูให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรงมากกว่า กิจกรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยอ้อม						[] 32
6	ครูจัดกิจกรรมที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ในการพัฒนา ความสามารถของผู้เรียนอย่าง เป็นระบบและส่งผลถึงตัวผู้เรียน อย่างชัดเจน						[] 33
7	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ ครูใช้ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้						[] 34
8	ครูวินิจฉัยข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียน เป็นหลัก						[] 35
9	ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะให้ได้ผลดีแก่ผู้เรียนมากขึ้น						[] 36
10	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถ ปฏิบัติได้เกิดผลจริง ครูจัดทำแผนการสอนครอบคลุม ทั้งด้านเนื้อหาและจุดประสงค์ การจัดการเรียนรู้						[] 37

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
11	ครูปรับปรุงแผนการสอนสอดคล้อง กับความสามารถของผู้เรียน และข้อจำกัดของสถานศึกษา						[] 38
12	ครูปรับปรุงแผนการสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง						[] 39
13	พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ครูใช้สื่อประกอบกิจกรรมการเรียน การสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียน และจุดประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม						[] 40
14	ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความ หลากหลายและตอบสนองความ แตกต่างของผู้เรียน โดยเน้นการลง มือปฏิบัติของผู้เรียน						[] 41
15	ครูมีการพัฒนาสื่อการเรียนการ สอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ						[] 42
16	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตอบสนองความแตกต่างระหว่าง บุคคล โดยมุ่งให้ผู้เรียนประสบ ความสำเร็จ						[] 43

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
17	ครูเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียน ลงมือทำงานตามกระบวนการสร้าง ความคิดรวบยอด						[] 44
18	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้เองจากการ แนะนำของครู						[] 45
19	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ครูจัดทำรายงานการพัฒนา คุณภาพ ของผู้เรียนที่แสดงถึงการ พัฒนา ผู้เรียน จำแนกเป็นกลุ่ม ต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ						[] 46
20	ครูมีข้อมูลสภาพปัญหาความ ต้องการและเป้าหมายของการ พัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่ม เก่ง ปานกลาง อ่อน หรือกลุ่ม เฉพาะอย่างอื่น						[] 47
21	ครูใช้เทคนิควิธีการและนวัตกรรม ในการพัฒนาผู้เรียนที่สนองตอบ ต่อสภาพของผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม						[] 48
22	ครูจัดทำรายงานผลการใช้เทคนิค วิธี หรือนวัตกรรมแสดงผลการ พัฒนาผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม						[] 49

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
23	ครูมีการเสนอแนะให้ผู้เรียนพัฒนา ตนเองอย่างเหมาะสม ในแต่ละ ระดับของตน						[] 50
24	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน ครูแต่งกายสุภาพ สะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ						[] 51
25	ครูพูดจาสุภาพเรียบร้อย มีกิริยา มารยาทที่ดีงาม						[] 52
26	ครูปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้าน คุณธรรม จริยธรรม						[] 53
27	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ ครูรับฟังความคิดเห็นและยอมรับ ความรู้ ความสามารถของเพื่อน ร่วมงาน						[] 54
28	ครูให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงานใน สถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ โดย ยึดประโยชน์ สรรรวม						[] 55
29	ครูให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษาและร่วม รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติหน้าที่นั้น						[] 56

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
30	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์ ครูรับฟังความคิดเห็นและยอมรับ ความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่น ในชุมชน						[] 57
31	ครูมีมนุษยสัมพันธ์ในการ ปฏิบัติงาน ทั้งในโรงเรียนและใน ชุมชน						[] 58
32	ครูเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชน อย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือ ประโยชน์ ของส่วนรวมด้วยความ เต็มใจ						[] 59
33	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา ครูรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสารสนเทศ เกี่ยวกับวิชาชีพครู						[] 60
34	ครูสามารถวิเคราะห์ วิจัย ข้อมูล ข่าวสารได้อย่างมีเหตุผล						[] 61
35	ครูใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบ การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคม ได้อย่างเหมาะสม						[] 62

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
36	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์ ครูนำปัญหาและสถานการณ์ ที่เป็นจริงมากำหนดกิจกรรม ในการพัฒนาผู้เรียน						[] 63
37	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนเพื่อแก้ปัญหาเดิมที่อาจ เกิดขึ้นได้ในภายหลัง						[] 64
38	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทุกสถานการณ์						[] 65

