

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นี้เป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
- 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการศึกษาเอกสารแหล่งข้อมูล คือ เป็นเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบความผูกพันของครูและการเสริมสร้างความผูกพันของครูเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกเอกสารวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญในสถาบันอุดมศึกษา 2) ผู้บริหารการศึกษาระดับสูง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวน 6 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแบ่งเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกย่องรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มายกย่องรูปแบบฯ จากนั้นนำรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้นของรูปแบบและการใช้ภาษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เอกสารประกอบและประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการประชุมประชาพิจารณ์ (Public Hearing) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 18 คน ครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 17 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 9 คน และครูในสถานศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร สรุปได้ดังนี้

1.1.1 องค์ประกอบหรือมิติความผูกพันของครูในสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านความเชื่อมั่น 1.2) ด้านความเต็มใจ และ 1.3) ด้านความปรารถนาดี 2) ความผูกพันของ

ครูต่อนักเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 2.1) การรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ 2.2) การเข้าใจหลักสูตรและการสอน 2.3) การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม 2.4) การวัดผลและประเมินผล การเรียน และ 2.5) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 3) ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ มี 4 ด้าน คือ 3.1) ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ 3.2) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ 3.3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และ 3.4) ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ

1.1.2 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับองค์การ ประกอบด้วย 2 แนวทาง คือ 1.1) การพัฒนาองค์การ และ 1.2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย 2.1) การพัฒนาทีม 2.2) การสื่อสารหลายทาง และ 2.3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และ 3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 3.1) คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และ 3.2) คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา มี 3 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านความเชื่อมั่น 1.2) ด้านความเต็มใจ และ 1.3) ด้านความปรารถนาดี 2) ความผูกพันของครูต่อนักเรียน มี 5 ด้าน ได้แก่ 2.1) ด้านการรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ 2.2) ด้านการเข้าใจหลักสูตรและการสอน 2.3) ด้านการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม 2.4) ด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียน และ 2.5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 3.1) ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ 3.2) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ 3.3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และ 3.4) ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ และ 4) ความผูกพันของครูต่อชุมชน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 4.1) ด้านการร่วมงาน และกิจกรรมชุมชน 4.2) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน และ 4.3) ด้านการให้บริการชุมชน

1.2.2 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับองค์การ มีแนวทางการดำเนินงาน 2 ด้าน ได้แก่ 1.1) การบริหารองค์การ ประกอบด้วย 1.1.1) ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ 1.1.2) ด้านโครงสร้างระบบงานที่ชัดเจนและเหมาะสม 1.1.3) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ 1.1.4) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 1.2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ

1.2.1) ด้านการสรรหาบุคลากร 1.2.2) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 1.2.3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 1.2.4) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 2) ระดับกลุ่ม มีแนวทางการดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ 2.1) ด้านการพัฒนาทีม 2.2) ด้านการสื่อสารหลายทาง และ 2.3) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) ระดับบุคคล มี 2 ด้าน คือ 3.1) คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และ 3.2) ลักษณะและพฤติกรรมของครู

จากที่กล่าวมาข้างต้นในส่วนขององค์ประกอบความผูกพันของครู มีองค์ประกอบเพิ่มขึ้นมา คือ ความผูกพันของครูต่อชุมชน ในส่วนของแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในภาพรวมยังคงเดิม สำหรับรายละเอียดย่อย ของทั้ง 2 ส่วน มีการปรับเปลี่ยนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผ่านการสร้าง และตรวจสอบรูปแบบฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา และ 2) องค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา

2.1 องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา มี 3 ด้าน 1.1) ด้านความเชื่อมั่น 1.2) ด้านความเต็มใจ และ 1.3) ด้านความรักและความปรารถนาดี 2) ความผูกพันของครูต่อนักเรียน มี 5 ด้าน 2.1) ด้านการเป็นแบบอย่างและการอุทิศตน 2.2) ด้านการช่วยเหลือและพัฒนา นักเรียน 2.3) ด้านการเข้าใจหลักสูตรและการสอน 2.4) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ และ 2.5) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน 3) ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ มี 4 ด้าน 3.1) ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ 3.2) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายวิชาชีพ 3.3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และ 3.4) ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ และ 4) ความผูกพันของครูต่อชุมชน มี 3 ด้าน 4.1) ด้านการร่วมงานและกิจกรรมชุมชน 4.2) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน และ 4.3) ด้านการให้บริการชุมชน

2.2 องค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับองค์การ มี 2 แนวทาง ประกอบด้วย 1.1) การบริหารองค์การ มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ด้าน และ 1.2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางการดำเนินงาน 4 ด้าน 2) ระดับกลุ่ม มีแนวทางการดำเนินงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 2.1) ด้านการพัฒนาทีม มีแนวทาง

การดำเนินงาน 10 ประการ 2.2) ด้านการสื่อสารหลายทาง มีแนวทางการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน 2.3) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน และ 3) ระดับบุคคล มีแนวทางการดำเนินงาน 2 ด้าน ประกอบด้วย 3.1) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร มีแนวทางการดำเนินงาน 2 ด้าน และ 3.2) ด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู มีแนวทางการดำเนินงาน 2 ด้าน

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นโดยภาพรวม พบว่า องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา และองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

สาระสำคัญของการอภิปรายผล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นสองส่วนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นการอภิปรายผลในส่วนที่เป็นข้อค้นพบสำคัญจากงานวิจัย ได้แก่ รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในมิติของผลการวิจัยอันเกิดจากกระบวนการวิจัยเทียบเคียงกับฐานคิด จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาเอกสารและที่ได้จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และมิติต่างแตกต่างหรือความใหม่ของผลการวิจัยที่แตกต่างจากสภาพปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 จะเป็นการอภิปรายผล การประเมิน รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อันเกิดจากการประชุมปรึกษาพิจารณาของผู้เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผลการวิจัย รวมทั้งการอภิปรายผลถึงประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย ตลอดจนเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

1. ข้อค้นพบสำคัญของงานวิจัย คือ รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา และ 2) องค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพัน

ของครูในสถานศึกษา ในส่วนที่ 1) องค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา 2) ความผูกพันของครูต่อนักเรียน 3) ความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ และ 4) ความผูกพันของครูต่อชุมชน ข้อค้นพบในส่วนนี้เป็นผลมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย ด้านความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อสถานศึกษาแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่น ความเต็มใจและความรักความห่วงใยต่อสถานศึกษา มีตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่น 2) ด้านความเต็มใจและ 3) ด้านความรักและความปรารถนาดีใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ของ สเตียร์ และพอตเตอร์ (Steers and Porter, 1977; Steers and Porter, 1991) และมาวเดย์ และคณะ (Mowday, et al., 1979) ซึ่งมีงานวิจัยรองรับจำนวนมาก และยังคงมีความสอดคล้องและยืนยันความตรงกับทฤษฎีดังกล่าว เมื่อถูกนำมาพิสูจน์กับบริบทของสถานศึกษาในประเทศไทย ซึ่งจะเห็นได้จากฉันทมติของความสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มครูในสถานศึกษาต้นแบบซึ่งประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป สำหรับความผูกพันของครูต่อนักเรียน เป็นความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อนักเรียนที่แสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่นักเรียน อยากเห็นความสำเร็จของนักเรียน เกิดจากแนวคิดของกลุ่มนักวิชาการหน่วยงานต่าง ๆ เช่น Australian Institute for Teaching and School Leadership: AITSL, 2011; Council of Ontario Directors of Education: CODE, 2004; คุรุสภา, 2550; คุรุสภา, 2556 ซึ่งมีตัวชี้วัด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นแบบอย่างและการอุทิศตน 2) ด้านการช่วยเหลือและพัฒนานักเรียน 3) ด้านการเข้าใจหลักสูตรและการสอน 4) ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ และ 5) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ทั้งนี้ตัวชี้วัดในด้านที่ 1 คือ การเป็นแบบอย่างและการอุทิศตน นั้นเป็นจุดเน้นที่ถูกระบุไว้ในมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติตนที่ถือว่าเป็นจรรยาบรรณของครูที่มีต่อศิษย์ ที่คุรุสภา (2550; 2556) ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางในการกำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด สำหรับตัวชี้วัดด้านที่ 2-5 สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ ไทรี (Tyree, 1996) บิเคน (Biken, 1995) นิแอส (Nias, 1981), ยอง (Yong, 1999) เป็นต้น ส่วนความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะอยู่ภายใต้วิชาชีพ มีความรักต่อวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการสอนตลอดเวลาที่อยู่ในวิชาชีพ แสดงถึงการมีระเบียบวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ซึ่งมีตัวชี้วัด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความภูมิใจในวิชาชีพ 2) ด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎหมายวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และ 4) ด้านการเข้าร่วมเครือข่าย

วิชาชีพ เกิดจากแนวคิดของนักวิชาการชุดเดียวกับแนวคิดของความผูกพันของครูต่อนักเรียน แต่มีลักษณะเด่น คือ องค์กรวิชาชีพครูทั้งในและต่างประเทศ (Australian Institute for Teaching and School Leadership: AITSL, 2011; Council of Ontario Directors of Education: CODE, 2004; ครูสภา, 2550; ครูสภา, 2556) ต่างเข้ามามีบทบาทในการกำหนดบทบาท หน้าที่ รวมทั้งกิจกรรมทางวิชาชีพที่ครูต้องยึดถือ ปฏิบัติ และร่วมกิจกรรม จนเกิดความผูกพันต่อวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันของครูต่อชุมชน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อชุมชน แสดงถึงความชื่นชมยินดีกับชุมชน การช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน การติดต่อประสานงานและให้บริการแก่ชุมชน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการร่วมงานและกิจกรรมชุมชน 2) ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน และ 3) ด้านการให้บริการชุมชน ซึ่งนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบความผูกพันของครูที่มีความแตกต่าง จากการทบทวนวรรณกรรมจากต่างประเทศ โดยเกิดจากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างและมีแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยเพราะสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และบุคลากรของสถานศึกษา จำเป็นต้อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนมาตั้งแต่อดีต เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นแนวทางเดียวกันอีกทั้งยังเป็นการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาด้านอื่น ๆ อาทิ การระดมทรัพยากรทางการศึกษา การพัฒนาภูมิทัศน์ของสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและชุมชน ในการจัดการศึกษาร่วมกัน มีความสำคัญมาก จนถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในส่วนที่เป็นหลักการจัดการศึกษาและแนวดำเนินการจัดการศึกษา

สำหรับในส่วนที่ 2) องค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา ข้อค้นพบในส่วนนี้เป็นผลมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับองค์การ 2) ระดับกลุ่ม 3) ระดับบุคคล ซึ่งฐานคิดหลักที่นำมากำหนดเป็นแนวทางหลัก คือ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบทางสังคม (Social System Theory) เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์การที่มีระบบโครงสร้าง และเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและมีผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นคนที่สำคัญที่จะต้องเชื่อมโยงบทบาทความต้องการ ความคาดหวังของตนเองให้เชื่อมโยงกับระบบโครงสร้าง และเป้าหมายของสถานศึกษาผ่านกลไกการจัดการศึกษา เช่น การบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน (Getzels and Guba, 1968, p. 56 อ้างอิงใน เสกสรรค์ สุขแสง, 2553) และแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior) ที่สนใจศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างคนและองค์การ ทำให้เกิดความเข้าใจองค์การใน

ภาพรวม โดยศึกษาความสัมพันธ์ และผลกระทบของพฤติกรรมระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และระบบโครงสร้างองค์การ จะเห็นได้ว่า ทั้งสองทฤษฎีมีความสอดคล้องกับที่มององค์การ หรือสถานศึกษาเป็นระบบทางสังคมแบบองค์รวม ครอบคลุมพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมกลุ่มคน และเชื่อมโยงกับระบบโครงสร้างของสถานศึกษา (วิภาส ทองสุทธิ, 2552, หน้า 36-41) นอกจากนั้นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากก็พบความสอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของครูเกิดจากปัจจัยทั้งสามระดับดังกล่าว

แนวทางเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับองค์การ คือ แนวดำเนินการและขั้นตอนการเสริมสร้างความผูกพันของครูในการบริหารองค์การ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องร่วมกันสร้างสรรคให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ 1) นโยบายวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยการมีส่วนร่วมของครู 2) การกำหนดโครงสร้างของงานที่ชัดเจน และเหมาะสมต่อความสามารถของครู 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งที่เป็นส่วนของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ อาทิ การจัดภูมิทัศน์ด้านอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการต่างๆ และในส่วนที่เป็นวิถีชีวิตของการปฏิบัติงานเช่น ค่านิยมของการทำงานร่วมกัน 4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว เอื้อต่อการสืบค้นและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรู้เท่าทัน (Grensing, 2013; สยาม ปิยะนราธร, 2541; ประดับ ชัยพฤกษ์, 2542; รุ่งโรจน์ อรรถานิติ, 2554; ปิยากร ปิยะพันธุ์, 2556) โดยในสวนนี้สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เช่น โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โรงเรียนสัตยาไสยและโรงเรียนรุ่งอรุณ ที่เป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เรียกว่า “สนามพลัง” ซึ่งเป็นบริบทที่เป็นระบบของสถานศึกษาทั้งที่เป็นโครงสร้างของงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและวิถีชีวิตที่เป็นค่านิยมร่วมที่สร้างเป็นวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลทางตรงและทางอ้อมกับความคิด เจตคติ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู นอกจากนั้นระบบการบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การวางแผน การพัฒนา และการธำรงรักษาครูโดยตรง ซึ่งแนวคิดที่ใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ที่ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เข้ามาสู่สถานศึกษาจนถึงเกษียณอายุราชการ โดยการบริหารจัดการครูจะต้องสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาองค์การ (Dessire, 1997; Brodic, 2013, Wadud, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award:

TQA) โรงเรียนมาตรฐานสากล (Standard World Class School) ที่ระบุถึงแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญของความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับนโยบาย และโครงสร้างขององค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพและมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับกลุ่ม คือ แนวดำเนินการและขั้นตอนการเสริมสร้างความผูกพันของครูในการพัฒนาทีมงาน การสื่อสารหลายทาง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบ ทำให้เกิดความรักและความผูกพันต่องานของสถานศึกษา ผูกพันต่อการสอน และผูกพันต่อเป้าหมายของสถานศึกษา (อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549 ; ณ์ช อุษาคณาภิรักษ์, 2554; รุ่งโรจน์ อรรถานิติ, 2554; Dessler, 1997; Brodie, 2013; Crushers, 2013; Grensing, 2013) ซึ่งการสร้างทีมดังกล่าว มีความสอดคล้องกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่พบว่า ควรมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community: PLC) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับห้องเรียน ระหว่างผู้เรียนและครูผู้สอนซึ่งการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จะสามารถเพิ่มความผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษามากขึ้น ทำให้ครูรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ (Powerful Learning) และมีแรงบันดาลใจในการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ (วิจารณ์ พานิช, 2555; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2557; Hord, 1997) การกำหนดให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียนในระดับห้องเรียนนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1998) ที่แบ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับนักเรียน (Student Level) 2) ระดับครูมืออาชีพ (Professional Level) และ 3) ระดับชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community level) ซึ่งพบ ทิศทาง และแนวโน้มของการจัดการศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน รวมทั้ง การพัฒนาสถานศึกษาด้านต่าง ๆ โดยผ่านความร่วมมือของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ในชุมชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ส่วนของการสื่อสารหลายทางนั้นแม้ว่าจะเป็นรูปธรรมไม่เหมือนกับ การสร้างทีมงาน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ก็ตามแต่ก็ถือว่าเป็นกลไกที่เชื่อมต่อและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารในระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีมงาน และระบบข้อมูลสารสนเทศในระดับ

องค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งหากสถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่ชัดเจน มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ถูกต้องทั้งในส่วนที่เป็นทางการ เช่น การประชุม การสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยีและสารสนเทศที่รวดเร็วและสื่อสารระหว่างบุคคลและชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยการสนทนา พูดคุยด้วยสุนทรียสนทนา (Dialog) จะสามารถช่วยให้ครูมีความเข้าใจอันดีระหว่างกัน อีกทั้งช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายองค์การได้เป็นอย่างดี (เปียกร มิมะพันธุ์, 2556; Hrebinaik and Alutto, 1972; FuKami and Larson, 1984, Mayhew, 2013)

และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูระดับบุคคล คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่ส่งเสริมความผูกพันของครู โดยคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะแสดงออกด้านการเป็นแบบอย่าง และการแสดงบทบาทต่อครู ต่อทีมงาน ต่อการบริหารงาน และต่อชุมชน ส่วนคุณลักษณะและพฤติกรรมของครู จะแสดงออกด้านความเชื่อ อุดมการณ์ การเป็นแบบอย่าง และการแสดงบทบาทของการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และบทบาทความร่วมมือ ซึ่งเกิดจากบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการนำการเสริมสร้างให้ครูเกิดความรักความผูกพันกับสถานศึกษา นักเรียน วิชาชีพและชุมชน ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษา ร่วมสร้างค่านิยมของการปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพ ส่งเสริมการสร้างทีมงานและชุมชนทางวิชาชีพในสถานศึกษา ที่สำคัญคือ ให้ความไว้วางใจ ให้อิสระ ให้โอกาส และเชื่อมั่นต่อความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของครูและให้ขวัญกำลังใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่างต่อเนื่อง (Brodie, 2013; Wadud, 2013; Grensing, 2013) สำหรับคุณลักษณะและพฤติกรรมส่วนตัวของครูก็เป็นปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันของครูด้วยเช่นกัน ประกอบด้วย 1) เอกลักษณ์เฉพาะ (Identity) 2) ความสามารถแห่งตน (Self-efficacy) 3) ความเชื่อ (Beliefs) 4) แรงจูงใจ (Motivation) 5) ความปรารถนาดี (Passion) 6) ความพึงพอใจในงาน (Job-satisfaction) 7) ช่วงแต่ละวัยของชีวิต (Life-stage) และ 8) ลักษณะส่วนตัวบุคคล (Personal Characteristics) ทั้งนี้เพราะถ้าหากครูเป็นบุคคลที่มีความใฝ่เรียนรู้ รวมทั้งการสั่งสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อวิชาชีพครูที่ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงสมัยเรียนครูอาจมีความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนแล้วย่อมเป็นส่วนเสริมให้ครูนั้นพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในแนวนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการเป็นสมาชิกของทีมงานและชุมชนทางวิชาชีพของ

สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี (Day, 2000; Dinham and Scott, 2000; Richardson and Fenstermacher, 2001; Vulliamy, Kimonen, Nevalainen and Webb, 1997)

หากพิจารณาข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ในประเด็นของนวัตกรรมที่แตกต่างจากสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอาจกล่าวได้ว่ายังไม่มีข้อกำหนดองค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษาและองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาที่ชัดเจน ที่ค้นพบเป็นการดำเนินการเพียง การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาถึงระดับความผูกพันของครูโดยตรง และการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของครูเท่านั้น แต่ยังขาด การศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา โดยหากพิจารณาถึงความ เป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น นับได้ว่าความผูกพันของครูเป็นตัวชี้วัด ถึงความมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, 2545) ความผูกพันของครู เป็นตัวเชื่อมต่อระหว่างจินตนาการของครูกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความรู้สึก เป็นเจ้าของ ช่วยสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น และเกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันในการ ปฏิบัติงาน อีกทั้งช่วยสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงช่วยลด ความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มครู ส่งผลให้เกิดการอุทิศร่างกายและแรงใจที่จะ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย (Steers, 1997; อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, 2545; วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550) นอกจากนี้ยังมีหลักฐานการศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันของครูช่วยลดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ลง มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ทำให้เป็นการเพิ่ม โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (Watson and Hatton, 2002) เกิดผลดีต่อการ สร้างวัฒนธรรมเชิงบวกของสถานศึกษา (Day, 2004) และช่วยทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน ของตัวครู และสถานศึกษาโดยรวม (Davis and Newstrom, 1986; Australian College of Educators: ACE, 2003)

ส่วนมิติของนวัตกรรมที่ค้นพบที่โดดเด่น คือ แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของ ครูในระดับกลุ่ม คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา (PLC) และชุมชนนักปฏิบัติที่ดี (CoP) มีแนวทางดำเนินงานตาม 9 ขั้นตอน ดังนี้ .1) ศึกษา วิเคราะห์ ครูแต่ละคนจากการสังเกต พฤติกรรม ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงานมีครูที่ไม่ลงรอยกัน เข้ากันไม่ได้ ต้องปรับพฤติกรรม ก่อนให้ทำงานร่วมกันให้ครูปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบวินัยข้าราชการ/ข้อตกลง เพื่อให้สามารถอยู่ ร่วมกันได้ 2) จำแนกประเภทครู โดยเริ่มจากระดับที่ 1 ขั้นการเรียนรู้กับครูรุ่นพี่ตามระดับชั้น ระดับ ที่ 2 ขั้นสอนประจำชั้นและบริหารจัดการงานด้วยตนเอง ระดับที่ 3 ขั้นสอนประจำชั้นและแนะนำ คนอื่น เป็นแบบอย่างได้ ระดับ 4 ขั้นถ่ายทอดความรู้และสอนคนอื่น นิเทศและประเมินคนอื่นได้

จึงจัดลำดับความสำคัญ กลุ่มใดต้องพัฒนาก่อนหลังเริ่มพัฒนาครูที่ละชั้นเหมือนเดินขึ้นบันได ก้าวทีละขั้นไปพร้อมกัน 3) ดำเนินการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามแผนเพื่อให้ บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะ และหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมประเด็น สมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงจริยธรรมในวิชาชีพ 4) ให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการพัฒนาตนเอง พัฒนางานตามความถนัด ความสนใจ และตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการศึกษา การเรียนรู้ การฝึกอบรม.5) ส่งเสริม บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากเพื่อนร่วมงานจากทีมงานชุมชนวิชาชีพ (PLC) ภายใน สถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์การทางวิชาชีพ เช่น คุรุสภา สมาคม ครู เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาความสัมพันธ์ในกลุ่มวิชาชีพอันเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับ วิชาชีพครู 6) ส่งเสริมนำความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาเขียนรายงานขยาย ผลและใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานสำคัญที่มีความท้าทายหรือ รับผิดชอบใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ฝึกภาวะผู้นำเพื่อนำไปนำครูคนอื่น ๆ การถ่ายทอด และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้นำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและมีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ 7) จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติที่ ชัดเจน คำนึงถึงผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ร่วมกันซึ่งจะต้องถ่ายทอดตัวชี้วัดนี้สู่ระดับบุคคล 8) ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม โดยเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินและผลการประเมินให้ บุคลากรรับทราบเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน เมื่อครูสามารถนำตนเองและผู้อื่นได้ก็ผ่อน คลายกฎ ระเบียบ ข้อตกลงต่าง ๆ ให้น้อยลง 9) นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ให้รางวัลจูงใจ และการบริหารบุคคลอื่น ๆ ซึ่งในสถานศึกษาโดยทั่วไปจะขาดสิ่งเหล่านี้

สำหรับมิติในการขับเคลื่อนองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครู ในสถานศึกษา ซึ่งในงานวิจัยนี้มี 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ซึ่งในทุกระดับจะส่งผลซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างระบบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและ ระบบก็เป็นตัวที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของคนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเหมือนกับ อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549, หน้า 11) และปรียากร มิมะพันธุ์ (2556) ที่กล่าวไว้ว่า บุคลากรควรเข้ามามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการตัดสินใจนั้นส่งผลต่องานโดยตรงซึ่งจะทำให้ได้ การยอมรับ ความไว้วางใจและได้รับการฝึกฝนการตัดสินใจของตนเองจะทำให้เกิดความผูกพันของ

ครูต่อสถานศึกษาและนอกจากนั้นสถานศึกษาก็จะได้รับแนวคิด หรืออาจเกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ การให้ความอิสระและการยืดหยุ่นในการทำงานจะทำให้เป็นโอกาสแก่บุคลากรในการแสดงความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวซึ่งอาจจะคิดไม่ถึงนอกจากนี้จะนำมาซึ่งการเพิ่มเติม วิริเริ่มความคิด และพลังในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีความรักความสามัคคีต่อกัน และเน้นการสื่อสารแบบสองทาง เพราะการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันได้ โดยเริ่มขับเคลื่อนจากระดับบุคคลซึ่ง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบอย่างให้กับครูทุกด้านที่อยากให้ครูเป็น เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญและแสดงออกถึงการเสริมสร้างความผูกพันของครูอย่างชัดเจน เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา นักเรียน ครู วิชาชีพและต่อชุมชน อุทิศตนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและผลประโยชน์ของส่วนรวม เชื่อมโยงเป้าหมายและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของครู ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อความต้องการของครู ให้ความยุติธรรม เท่าเทียม และเสมอภาค ให้การยอมรับนับถือ ห่วงใยครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ชื่นชมความสำเร็จ เสริมแรงและให้รางวัลที่เหมาะสม เพียงพอและตรงความต้องการของครู ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและการสะท้อนผลการทำงานด้วย สุนทรีย์สนทนา และสนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูก็จะเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหาร มีความตั้งใจปฏิบัติงาน ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานจนเกิดผลดีต่อ นักเรียน ครู สถานศึกษา และชุมชน ตลอดจนส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

สำหรับการเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ผู้บริหารต้อง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การออกแบบ การตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามความพร้อมและความเหมาะสม ส่งเสริมการจัดระบบโครงสร้างงานและครูผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนางานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมจัดระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการงานของสถานศึกษาและใช้ติดต่อสื่อสารของบุคลากร บริหารงานมุ่งที่ความสำเร็จของงานให้บรรลุตามเป้าหมายโดยไม่ละเลยงานที่สำคัญ ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน และลดภาระงานที่นอกเหนืองานสอนของครูลง ก็จะทำให้ครูเกิดความรัก

ความผูกพันต่อสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ดังเช่น สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 106) และอัมพัน สุวรรณพรหม (2549, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การเพิ่มความสำคัญต่องาน ใ่วางใจ ให้มีอำนาจในการกำกับดูแลและเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง การกำหนดการให้ผลประโยชน์ของบุคลากรที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นธรรมดาที่บุคคลจะต้องรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา และสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและควรสร้างความน่าสนใจในงานความรู้สึกนี้มีส่วนจูงใจบุคลากรผูกพันต่อสถานศึกษา ไม่อยากย้าย หรือลาออกไป

ในส่วนของการเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อนักเรียนและต่อวิชาชีพ ผู้บริหารต้องส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม แสดงบทบาทของการเป็นสมาชิกที่ดีของทีม สนับสนุนการเสริมสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำร่วม ส่งเสริมและสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกันที่ดีของกลุ่มและทีมงาน ส่งเสริมการนำกิจกรรมจิตปัญญาศึกษา และจิตศึกษามาสร้างความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นของสมาชิกในทีม ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือการรวมกลุ่ม ชุมชนวิชาชีพของครูในสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ของครูและนักเรียนในระดับห้องเรียน ส่งเสริมการร่วมกิจกรรมภายนอกสถานศึกษา กับชุมชนวิชาชีพตามความเหมาะสม ก็จะส่งผลให้ครูเกิดความรักความผูกพันต่อนักเรียนและต่อวิชาชีพเพิ่มขึ้น

รวมทั้งการเสริมสร้างความผูกพันของครูต่อชุมชน ผู้บริหารต้อง ส่งเสริมให้ครูได้พบปะ พูดคุย กับผู้ปกครองและชุมชนเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาสม่ำเสมอ รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากชุมชนเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา ให้การช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ครู และสถานศึกษาด้วยวิธีการและเวลาที่เหมาะสม ส่งเสริมครูให้บริการและช่วยเหลือชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่ชุมชนร้องขอ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก สมาชิกทุกคนช่วยกันแสวงหาความร่วมมือจากภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน สมาคมผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญและผู้อุปถัมภ์โรงเรียน เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาความร่วมมือ ด้านผู้เรียน และการสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรตลอดจนเป็นการรับฟังข้อมูลย้อนกลับ (Feedback voice) เพื่อการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนมีการให้ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ที่เป็นปัจจุบัน และต่อเนื่องรวม ถึงสื่อสารการตัดสินใจที่สำคัญ ทิศทางการดำเนินงานให้บุคลากรชุมชนและบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ก็จะส่งผลให้ครูเกิดความรักความผูกพันต่อชุมชนเพิ่มขึ้น

ในส่วนพฤติกรรมของครู ครูจะต้องเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง สนใจใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดใจเรียนรู้ รับฟัง แล้วพิจารณาไตร่ตรองก่อนพูดและปฏิบัติ นำความรู้มาฝึกฝน ทดลองปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ ถอดบทเรียนและสะท้อนการเรียนรู้ และปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ หมั่นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้และกัลยาณมิตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้ครูเกิดความรักความผูกพันต่อนักเรียนและต่อวิชาชีพ เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ฮาร์กรีฟ (Hargreaves, 2000, pp. 151-182) ที่กล่าวไว้ว่า ครูที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีนั้นจะมีความรู้สึกในเรื่องเอกลักษณ์เฉพาะของตนได้เด่นชัดซึ่งทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไปได้ โดยครูซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะที่ดีนั้นจะอยู่ภายใต้ขอบเขตของงานอย่างปกติ และให้โอกาสการเรียนรู้ที่ดีแก่นักเรียนของพวกเขา ดังนั้น ถือว่าเอกลักษณ์เฉพาะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับความผูกพันอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมันมีอิทธิพลต่อกัน และมีความสอดคล้องกับสกีลเบค และคอนเนล (Skillbeck and Connell, 2004) ที่กล่าวไว้ว่า การเห็นแก่ประโยชน์ของนักเรียนยังคงเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญอันหนึ่งสำหรับการเข้ามาทำอาชีพการสอน แต่แต่ละคนจะตัดสินใจและทำการเลือกการสอนว่าเป็นอาชีพเพราะว่าพวกเขา ประารถนาที่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับนักเรียนและช่วยเหลือชีวิตผู้อื่นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเพื่อให้เกิดความแตกต่างจากอาชีพอื่น ความรู้สึกที่อาชีพครูมีคุณค่ามาก เป็นเหตุผลจากแรงจูงใจทางบวกกับอาชีพการสอนของพวกเขา ซึ่งในช่วงที่เขาเป็นนักเรียนพวกเขามีประสบการณ์แข็งแกร่งและเห็นบทบาททางบวกของครู ที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อการตัดสินใจ และเลือกการทำงานของพวกเขา

ในการเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อนักเรียน ต่อวิชาชีพ และต่อชุมชนนั้น ครูต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร และชุมชน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อหาความร่วมมือพัฒนาคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษา รู้จัก เข้าใจ เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนานักเรียน กิจกรรมของสถานศึกษา และชุมชนตามที่ได้รับโอกาส มีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงานที่สถานศึกษาตั้งขึ้น มีส่วนร่วมและร่วมเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ กลุ่มเพื่อนครู และสถานศึกษาจัดตั้งขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนการตั้งชุมชนการเรียนรู้ระดับห้องเรียนระหว่างครูกับนักเรียน ให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมตามที่โรงเรียนและชุมชนร้องขอ ก็จะส่งผลให้ครูเกิดความรักความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อนักเรียน ต่อวิชาชีพ และต่อชุมชนเพิ่มขึ้น รวมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งอาจรวมถึงสถานภาพในการทำงานของบุคลากรที่มีอาวุโส ทั้งอายุของ

ตัวบุคคลและอายุการทำงาน จะมีความผูกพันต่อสถานศึกษามากกว่าผู้ที่มีอายุสั้นน้อยกว่า อีกทั้งระดับการศึกษาที่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความผูกพันต่อสถานศึกษาน้อย เพราะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากสถานศึกษาสูง และเมื่อไม่ได้รับตามที่ตนคาดหวังก็จะเกิดความผิดหวัง และทำให้มีความผูกพันต่อสถานศึกษาน้อยลง และดังที่วัตสัน และฮัตตัน (Watson and Hatton, 2002) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันของครูนั้นมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสุด แต่ต้องได้รับการส่งเสริมด้านความพึงพอใจต่อการทำงานและประสบการณ์การทำงานของครูซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาต่อนักเรียน ต่อวิชาชีพ และต่อชุมชนเพิ่มขึ้น

2. การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านองค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างเป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบ โดยประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งเป็นการดำเนินการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 104-106) ได้กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้น อาจทำได้ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบไปสู่การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ สอบถาม สัมภาษณ์ สร้างรูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบ ซึ่งในการตรวจสอบรูปแบบนั้นเป็นขั้นตอนที่จะทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมานั้น มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านองค์ประกอบความผูกพันของครูในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุดและ

ด้านองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากร จากการประชุม ประชาพิจารณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาค้นพบว่า ด้านความเป็นไปได้ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{x} = 3.98$) ทั้งนี้ให้มีอิสระในการบริหาร อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคบางประการที่พบในปัจจุบัน คือ สถานศึกษายังไม่ได้รับการกระจายอำนาจจากหน่วยงานต้นสังกัดในการบริหาร สถานศึกษาอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคลากร สถานศึกษา ยังต้องปฏิบัติตามกรอบนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด

สำหรับเงื่อนไขความสำเร็จ งานวิจัยนี้ค้นพบว่า การที่จะนำรูปแบบนี้ไปใช้ให้เกิดผล นั้นจะต้องมีปัจจัยอื่น ๆ ทั้งจากใน และนอกสถานศึกษามาสนับสนุน เช่น สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน ในการสรรหาบุคลากรที่จะมาเป็นครู มีโครงการใจการผลิตครูเพื่อท้องถิ่น รวมทั้งการบรรจุแต่งตั้ง เข้าทำงานในโรงเรียนใกล้บ้าน เพื่อลดอัตราการโยกย้าย รวมไปถึงจะเพิ่มความผูกพันของครูต่อ ชุมชนให้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ชุมชน ก็ต้องให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนา คุณภาพนักเรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนใกล้บ้าน ส่งเสริมให้บุตรหลานเข้า เรียนที่โรงเรียนใกล้บ้าน จะทำให้ครูรู้สึกว่ามีผู้ปกครอง และชุมชนให้ความไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลาน มาอยู่ในความดูแลของครู และเกิดความผูกพันต่อชุมชนเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งต้องมีกระบวนการใน การปรับเจตคติของครู ให้มีเจตคติในทางบวกกับทั้งนักเรียน สถานศึกษา วิชาชีพ และชุมชน ทำให้ ครูมีความรู้สึกที่ทั้งตัวครูและสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ต้องเกี่ยวข้องกัน ต้องพึ่งพา อาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน ของครู สร้างบรรยากาศให้ครูได้ทำงานอย่างมีความสุข มีการทำงานที่เอื้อเพื่อต่อกัน แบบเครือญาติ ดูแลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จากที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม ให้เกิดความผูกพันของครูในสถานศึกษาทั้งสิ้น และมีเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค คือ ความแตกต่าง ด้านภูมิลำเนาของครู และความยากลำบากในการเดินทางไปปฏิบัติงาน อาจเป็นปัจจัยแทรกซ้อน หรือเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างความผูกพันของครูใน สถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ว่าในองค์การของท่านมีความผูกพันในสถานศึกษาระดับใด ซึ่งสถานศึกษาที่มีความพร้อมสูงควรนำวิธีการสร้างทีม และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในลักษณะคนสร้างระบบ ถ้าสถานศึกษาที่มีความพร้อมต่ำต้องดำเนินการพัฒนาคน โดยผู้บริหารต้องดำเนินการในลักษณะระบบสร้างคน ผู้บริหารควรเริ่มเปลี่ยนแปลงตนเองก่อนแล้วพัฒนาให้ครูรายบุคคล และรายกลุ่มให้มีความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อนักเรียน ต่อวิชาชีพและต่อชุมชน

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาควรเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาเป็นองค์การที่สร้างและพัฒนาให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อนักเรียน ต่อวิชาชีพและต่อชุมชนได้

1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาควรเชื่อมั่นว่าเมื่อครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อนักเรียน ต่อวิชาชีพและต่อชุมชนแล้ว จะสามารถทำให้นักเรียนและสถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุตามจุดมุ่งหมาย

1.1.4 ควรจัดทำแผนพัฒนาระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรและแผนอัตรากำลังที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ระดับองค์การ

1.1.5 การพัฒนาครู ควรเริ่มจากระดับที่ 1 ขั้นการเรียนรู้กับครูรุ่นพี่ตามระดับชั้น ระดับที่ 2 ขั้นสอนประจำชั้นและบริหารจัดการงานด้วยตนเอง ระดับที่ 3 ขั้นสอนประจำชั้นและแนะนำคนอื่น เป็นแบบอย่างได้ ระดับ 4 ขั้นถ่ายทอดความรู้และสอนคนอื่น นิเทศและประเมินคนอื่นได้ จึงจัดลำดับความสำคัญ กลุ่มใดต้องพัฒนาก่อนหลังเริ่มพัฒนาครูที่ละชั้นเหมือนเดินขึ้นบันได ก้าวทีละขั้นไปพร้อมกัน

1.2 ข้อเสนอแนะในระดับนโยบายสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.1 ควรกำหนดคุณลักษณะ พฤติกรรม ค่านิยม และเจตคติ ที่พึงประสงค์ให้ตรงกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา ในการสรรหาบุคลากรที่จะมาเป็นครู

1.2.2 ควรให้สถานศึกษามีอำนาจในการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่จะมาเป็นครู เนื่องจากจะได้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ทั้งวิชาเอก บุคลิกลักษณะ พฤติกรรม และเจตคติที่ดีต่อนักเรียน ต่อสถานศึกษา ต่อวิชาชีพ และต่อชุมชน

1.2.3 ควรพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและเห็นความสำคัญ
ของแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดีใน
การเสริมสร้างความผูกพันของครู เพื่อนำไปส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อนักเรียน
ต่อวิชาชีพและต่อชุมชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูไปทดลองใช้ใน
สถานศึกษาและประเมินประสิทธิผลหรืออาจมีการประเมินความตรงของรูปแบบด้วยวิธีการอื่น
เช่น การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของครู

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับชุมชนที่มีผลต่อ
การมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาอิทธิพลจากปัจจัยแทรกซ้อนหรือปัจจัยภายนอก เช่น
แนวนโยบายการบริหารงานบุคคลจากต้นสังกัด ภูมิลำเนาของครู ความยากลำบากในการเดินทาง
ไปปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันของครู