

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวมวัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
The relationship between management as a professional learning
community of professional learning with the organizational
commitment of teachers in the Nawawattana Group Schools
Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

พรนัชชา บงศ์บุตร¹ และ เบญจวรรณ ศรีมารุต²

Pornnascha Bongbut¹ and Benjawan Srimarut²

^{1,2}สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

^{1,2}Educational Administration Branch Faculty of Teacher Training College Phranakhon Rajabhat University, Thailand

E-mail: ¹ponnascha79@gmail.com; ²kben404@hotmail.com

Received May 2, 2022; Revised September 16, 2023; Accepted September 17, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนกลุ่มนวมวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวมวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวมวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดและทฤษฎีของฮิปและฮัฟแมน และอเลนและเมเยอร์ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มนวมวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 113 คน จาก 9 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของ

ครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตพัฒนา พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669

การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีกระบวนการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับกลุ่มของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยร่วมมือร่วมใจกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อหาวิธีการ แนวทางแก้ไข อันก่อให้เกิดองค์ความรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; ความผูกพันต่อองค์กร; โรงเรียนกลุ่มนวัตพัฒนา

Abstract

The objective of this research was to study the management level of a professional learning community, level of commitment to the organization and the relationship between being a professional learning community and the organizational commitment of teachers in Nawawattana Group schools. Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 The research model is quantitative research. The concepts and theories of Hiv and Huffman (Hipp & Huffman, 2003) and Allen and Meyer (Allen & Meyer, 1990) were used as a research framework. The samples used in this research were teachers in the Nawawattana Group Schools. Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 113 people from 9 schools. Analyze the data using basic statistics. The results of the research showed that 1) the management of the professional learning community of teachers Overall, it was at a high level ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.72) and when considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. 2) affiliation with the teacher's organization Overall, it was at a high level ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.70) and when considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. 3) The relationship between the management of a professional learning community and the organizational commitment of teachers in the Nawawattana Group Schools Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. It was found that there was a high level of positive correlation. It was statistically significant at the .05 level with a correlation coefficient of 0.669

Management of being a professional learning community and organizational commitment of teachers in Nawawattana Group schools. Under the jurisdiction of the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, Area 2. Overall, it is at a high level. This is because the administration of professional learning communities is a group of school administrators and teachers. There is a work process. School administrators work with groups of teachers and educational personnel. By working together to exchange knowledge and share experiences. To find methods and solutions that create a body of knowledge. and apply it in work. This results in the development of student learning and the continuous professional development of teachers. Contribute to the achievement of the organization's set goals.

keywords: Correlation; Administration; Professional Learning Community; Organizational Commitment

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมเป็นอย่างมาก ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน (พระครูสุตวรธรรมกิจ และพระมหาพงศ์ทราทิตย์ สุธีโร, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงทำให้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทกับการศึกษาไทยเป็นอย่างมาก ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเปลี่ยนไปในรูปแบบ E-Learning ซึ่งสนองตอบการศึกษาได้ทุกรูปแบบ ตลอดจนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาเพื่อการสร้างสรรคความรู้ ความสามารถของผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามความต้องการของตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่จะตอบสนองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และค่านิยมแบบประชาธิปไตย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้การจัดการศึกษาที่มีรูปแบบเป็นการศึกษาเพื่อสร้างคน สร้างงาน และสร้างชาติในอนาคตต่อไป การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนสถานศึกษา เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา พัฒนาทางวิชาชีพในการเรียนรู้ และเพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำแนวทางการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูไปยึดถือและปฏิบัติ อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน ตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในโรงเรียน ให้เกิดขวัญและกำลังใจ อยู่ปฏิบัติงาน ทুমเท และอุทิศตนและความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่ความสำเร็จต่อไป

ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องพัฒนาและส่งเสริมให้ทันกับสถานการณ์ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาระบบเทคโนโลยี ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู หากสถานศึกษาส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น บุคลากรก็จะร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากิจการการเรียนการสอนร่วมกัน ทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสูงขึ้น บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อโรงเรียน พร้อมทั้งทุ่มเททำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ และอยากเป็นบุคลากรของโรงเรียนตลอดไป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ระดับการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

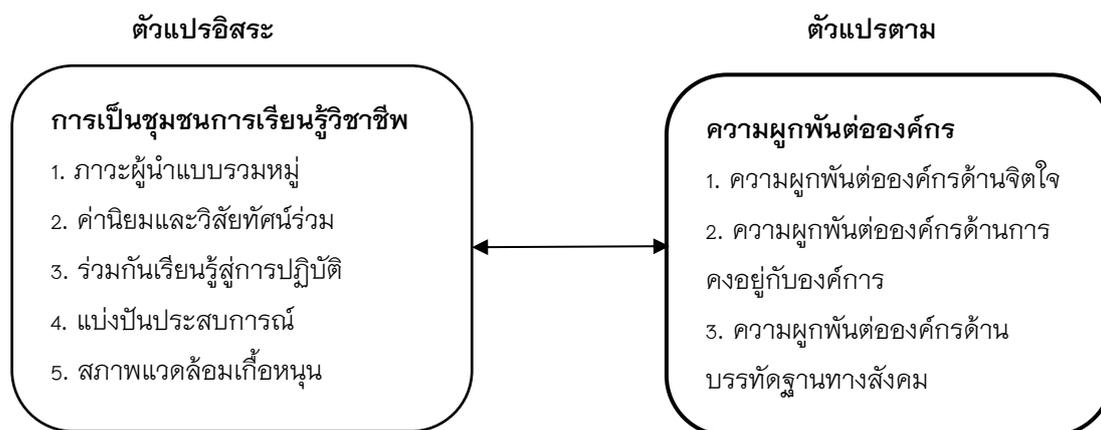
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของฮิปและฮัฟแมน (Hipp & Huffman, 2003) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ 5) สภาพแวดล้อมเอื้อหนุน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของฮิปและฮัฟแมน (Hipp & Huffman, 2003) ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ 5) สภาพแวดล้อมเอื้อหนุน และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของฮิปป์และฮัฟแมน (Hipp & Huffman, 2003) และศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990)

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ กลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากร คือ ครูในกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 มี 9 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 156 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิจำแนกตามโรงเรียน (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดย 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดขอบเขต และกรอบแนวคิด แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้องจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553) จึงจะถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา 5) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปทดลองใช้

(Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .989 6) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2564 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และ 4) สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปรากฏผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	n = 113		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่	4.43	0.73	มาก	2
2	ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.42	0.74	มาก	3
3	ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	4.40	0.70	มาก	5
4	ด้านแบ่งปันประสบการณ์	4.42	0.73	มาก	3
5	ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน	4.44	0.72	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.42	0.72	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบ่งปันประสบการณ์ และด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปรากฏผลการวิจัย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	n = 113		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านจิตใจ	4.49	0.66	มาก
2	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.40	0.72	มาก
3	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.40	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม		4.43	0.70	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปรากฏผลการวิจัย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 n = 113

การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู			เฉลี่ยรวม	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม		
1. ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่	0.669**	0.670**	0.687**	0.675**	สูง
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	0.667**	0.652**	0.679**	0.666**	สูง
3. ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	0.682**	0.684**	0.690**	0.685**	สูง
4. แบ่งปันประสบการณ์	0.654**	0.638**	0.654**	0.649**	สูง
5. สภาพแวดล้อมเอื้อหนุน	0.674**	0.658**	0.680**	0.671**	สูง
เฉลี่ยรวม				0.669**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675

การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.666

การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.685

การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านแบ่งปันประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.649

การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.671

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กรอบแนวคิดการวิจัย ใช้แนวคิดและทฤษฎีของฮิปและฮัฟแมน (Hipp & Huffman, 2003) และศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีกระบวนการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับกลุ่มของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยร่วมมือร่วมใจกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อหาวิธีการ แนวทางแก้ไข อันก่อให้เกิดองค์ความรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี ไชยภักดี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนที่มาร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ นาแพร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการจัดให้มีระบบสนับสนุนในโรงเรียนอยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา เจริญภูมิ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้ร่วมกัน และประยุกต์ใช้ความรู้ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตินา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อโรงเรียนในทางที่ดี โดยได้แสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ มีความเสียสละเพื่อโรงเรียน พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จ และอยากเป็นบุคลากรของโรงเรียนตลอดไป ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี เช่นเดียวกับการทำงานร่วมกันในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งมีความผูกพันที่เหนียวแน่น จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพล พันธุ์โชติ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญสันติ ประทุมปี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาคาทอลิกใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้ครูมี

ส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ ตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ มีโครงการหรือกิจกรรมการปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ อีกทั้งยังมีกองทุนสนับสนุนและให้สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อการช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง นอกจากนี้สถานศึกษาคาทอลิกยังให้ค่าตอบแทนตามมาตรฐานวิชาชีพและตามความรู้ความสามารถ ความขยันทุ่มเทในตำแหน่งหน้าที่ของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญฉฐิกา สุระโคตร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคม และความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารงานในองค์กรเพื่อพัฒนาความผูกพันในองค์กรให้เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมความผูกพันในองค์กรด้านความคงอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการครู เกิดความผูกพันต่อองค์กร จนสามารถปฏิบัติงานในองค์กรให้ยาวนาน และเกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวรรณ ผลไพโร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความสัมพันธ์สูง เนื่องจากด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เป็นด้านที่ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูล

สารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ร่วมกันสืบค้นองค์ความรู้ ทักษะ กลยุทธ์ เพื่อนำไปปฏิบัติในโรงเรียน ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และร่วมกันสืบค้นองค์ความรู้ ทักษะ กลยุทธ์ เพื่อนำไปปฏิบัติในโรงเรียน ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ถ้าสถานศึกษาส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น บุคลากรก็จะร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสูงขึ้น บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อโรงเรียน พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ และอยากเป็นบุคลากรของโรงเรียนตลอดไป

สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยระดับการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม แบ่งปันประสบการณ์ และร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้าน

บรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ด้านสภาพแวดล้อมเกื้อหนุน ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแบ่งปันประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และร่วมกันสืบค้นองค์ความรู้ ทักษะ กลยุทธ์ เพื่อนำไปปฏิบัติในโรงเรียน ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ถ้าสถานศึกษาส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น บุคลากรก็จะร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสูงขึ้น บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละเพื่อโรงเรียน พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ และอยากเป็นบุคลากรของโรงเรียนตลอดไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ 4) แบ่งปันประสบการณ์ 5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความสัมพันธ์สูง เนื่องจากด้านร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เป็นด้านที่ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ร่วมกันสืบค้นองค์ความรู้ ทักษะ กลยุทธ์ เพื่อนำไปปฏิบัติในโรงเรียน ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการ

ทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ การบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนกลุ่มนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน และสถาบันอาชีวศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน และสถาบันอาชีวศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรองกาญจน์ นาแพร์. (2560). การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิรวรรณ ผลโพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญสันติ ประทุมปี. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ, 11(3), 343-355.
- ปราณี ไชยภักดี. (2561). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย”. ครั้งที่ 10. วันที่ 27-28 มีนาคม 2561. (1-14). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ปวีณา เจริญภูมิ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา, 6(2), 22-30.

- พระครูสุตวรธรรมกิจ และ พระมหาพงศ์ทราทิตย์ สุธีโร. (2563). การพัฒนาครูไทยสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*, 5(2), 2–3.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กอฬสินธุ์: ประสาน.
- เอกพล พันธุ์โชติ. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1–18.
- Hipp, K. K., & Huffman, J. B. (2003). Professional Learning Communities: Assessment Development Effect. *Paper presented at the International Congress for School Effectiveness and Improvement Sydney Australia*. (January), 5–8.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determinining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30, 607– 610.