

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

นายชวลิต ทะภูมินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 49 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน มากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมา ด้านแบบแผนความคิด ด้านความรอบรู้แห่ง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ ตามลำดับ

2. จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีความเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความ

รอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบไม่แตกต่างกัน

บทนำ

การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระตุ้นและมีบทบาทในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ นับว่าเป็นเรื่องที่ทำทาบต่อบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญและจำเป็นในการสนับสนุนการจัดการความรู้รวมถึงด้านการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ให้นักลกรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผลการจัดการศึกษามีคุณภาพมาตรฐานดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 8) ได้แสดงความเห็นว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาและแสวงหาโอกาสเพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลและความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้น โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และกำหนดให้เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีศักยภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารเป็นสำคัญ ต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดกว้างไกล ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีปฏิบัติตามเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อดูว่าการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร โดยคาดหวังว่า ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและอายุ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 190 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 127 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และใช้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ยุทธไภยวรรณและกุสุมา ผลาพรหม (2553, หน้า 119)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.1. เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 45 ปี
- 3) 45 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน
- 2) ด้านแบบแผนความคิด
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

5) ด้านความคิดเชิงระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 49 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) มี 5 ระดับ ได้แก่

ความคิดเห็นมากที่สุด	ระดับคะแนน	5	คะแนน
ความคิดเห็นสำคัญมาก	ระดับคะแนน	4	คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	ระดับคะแนน	1	คะแนน

การส่งเสริมความคิดเห็นมี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอายุ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ขั้นตอนในการสร้างและการหาคุณภาพการสร้างเครื่องมือวิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาคำนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรทุกตัว
2. ร่างข้อความที่จะสอบถามความพึงพอใจให้สอดคล้องกับคำนิยาม
3. ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังนี้
 - 3.1 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือเป็นหรือเคยเป็นหัวหน้างานบริหารสถานศึกษา
 - 3.2 มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไปหรือมีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ 15 ปีขึ้นไป

ไปหรือมีวุฒิทางการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ซึ่งผู้วิจัยได้ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดดังนี้

1. นางยุคดี ธีราธร รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
2. นายสุพิศพงษ์ อนุชิตโสภานันท์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
3. นางสาวจันทร์ดา ชื่นใจ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
4. นายสมเดช จันทร์พุด รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
5. ดร.ชัยพร นิ่มนวล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย

4. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

5. ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน
6. หาคุณภาพของแบบสอบถามรายข้อทั้งฉบับ
7. เตรียมแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ในด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยใช้สถิติแจกแจงความถี่และวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ในด้านความคิดเห็นของครูต่อการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD. นำค่าเฉลี่ยเลขคณิตมาแปลความหมาย โดยกำหนดการแปลความหมายของคะแนนคิดตามเกณฑ์ของ จอห์น ดับเบิลยู เบสต์ (John W. Best) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายความว่า	การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายความว่า	การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
2.50 – 3.49	หมายความว่า	การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายความว่า	การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.49	หมายความว่า	การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 127 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 67.70 และเพศชาย ร้อยละ 32.30 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 23.60 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 37.80 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.60
2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงาน

เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัยสำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูมีแรงจูงใจใน ด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด และรองลงมา คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถผ่านการสอบบรรจุแต่งตั้งตามระบบราชการมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ อยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคงในอาชีพเช่นกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการสหกรณ์ ออมทรัพย์ครู ตลอดจนมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานและการปฏิรูปการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ อีกทั้งเป็นการประเมินผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะในปัจจุบันหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ใช้หลักเกณฑ์การเสนอผลงานทางวิชาการเป็นหลัก ประกอบกับการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูมีโอกาสที่จะได้นำเสนอผลงานของตนเองจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัยสำนักงานเขตสายไหมสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรม (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานีเขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยขอไวพจน์ แก้วนามชัย ,อรสา โกศลนันทกุลและชะลอ วงศ์แวง(2552:บทคัดย่อ)ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุวมธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการวิจัยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤษณ์ ตรีสุวรรณ(2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสรสงครามพบว่าแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษามุ่งสู่วัตถุประสงค์ ตรงตามความต้องการของครู ดังรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก(ตาราง3) ทั้งนี้เนื่องจากครูทุกคนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัยรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูริย์ ธรรมนิศ (2549: 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่งจังหวัดราชบุรีการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 2)แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับ มาก

1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก (ตาราง 4) ทั้งนี้เนื่องจาก เหตุผลจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ครูต้องเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ครูเกิดหนี้สินกับสถาบันการเงินหลายแห่ง รวมถึงค่าตอบแทนที่น้อยกว่าหน่วยงานอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับระดับเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามชัย , อรสา โกศลนันทกุล,ชะลอ วงศ์แสง (2552 :บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีแรงจูงใจในระดับมาก

1.3 ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนพบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในระดับมาก (ตาราง 5) เนื่องจากครูผู้สอนได้ตระหนักดีว่าภายใต้เงื่อนไขของสังคมการศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงมีการแข่งขันกันสูง ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอปรับปรุงผลงานให้ได้มาตรฐานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เป็นเส้นทางเติบโตในสายอาชีพของตนเองต่อไป การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการพิจารณาโปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานงานวิจัยของถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้นอยู่ในระดับมาก (ตาราง 6) เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความรู้มีความสามารถมีภาวะความเป็นผู้นำสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมอบหมายงานให้เหมาะสมและตรงกับความสามารถของครูเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการทำงานซึ่งทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิสากร สุชะกาตี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกและประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเคารพนับถือและยอมรับในความอาวุโส เพื่อนร่วมงานจึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การที่ทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการงานส่วนตัวและความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีบรรยากาศการทำงานอย่างเป็นมิตรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศาล มณีสุธรรม(2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอิสระต่าง ๆ ของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต3มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฤทธิยะ วรรณาลัย สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครู พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะครูทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบราชการ มีความตั้งใจในการทำงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างขยันหมั่นเพียรและมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคทั้งเพศหญิงและเพศชายจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานระหว่างเพศ และประสบการณ์ การทำงาน พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนฤทธิยะ วรรณาลัย สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จะดำเนินงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร จะทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานส่วนครูจะทำหน้าที่ปฏิบัติงาน และร่วมทีมกันทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอนงานจากผู้ที่ มีประสบการณ์มากไปหาผู้ที่มีประสบการณ์น้อยให้ได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ประสบปัญหาในการดำเนินงานก็จะได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า การปฏิบัติงานจึงราบรื่นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประสบการณ์การสอนจึงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของโกมล บัวพรม (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผู้บริหารควรจัดสภาพบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมรวมถึงอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และให้สอดคล้องกับความต้องการของครูเพื่อส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายแผนงานและกำหนดมาตรฐานของหน่วยงานให้ชัดเจนที่จะส่งเสริมสนับสนุนจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการ รวมถึงการประกาศเกียรติคุณครูที่ปฏิบัติหน้าที่จนบังเกิดผลดีต่อผู้องค์กร และมีงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บริหารควร จะต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ โปร่งใสตรวจสอบได้ให้ความยุติธรรมกับครู
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีนโยบาย แผนงาน ในการส่งเสริมให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันเกิดความรักความสามัคคีในองค์กร โดยทุกคนมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ย่อมมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน
2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับจังหวัด เพราะครูโรงเรียนเอกชนมีโครงสร้างการบริหาร รายละเอียดด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างจากโรงเรียนรัฐบาล
3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการเปรียบเทียบด้านอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อจะได้ทราบปัญหาและความต้องการได้ตรงกับสภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

กิริณา ศิริปัญญาชนะ.(2552).องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา

สมุทรปราการเขต 1.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เกศรา รักชาติ. (2549). องค์การแห่งการเรียนรู้ . กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

คมสัน ฌ รังสี. (2550). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอ

บ่อไร่ จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี:

บุ๊ค พอยท์ จำกัด

เดชน์ เทียมรัตน์และกานต์สุดา มาชะสุรานนท์. (2544). วินัยสำหรับองค์การการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร:

เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด

ชัชวาลย์ วงประเสริฐ.(2548).การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ.กรุงเทพฯ:เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด

ธีระ รุณเจริญ. (2548). ผู้ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง จำกัดนนทบุรี: บุ๊ค

พอยท์ จำกัด

ณรงค์ อุดมเวชต์. (2552).การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่ม

เครือข่ายนครินทร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นุชสรุา ย่อภูเขาสูง. (2554).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เขตพื้นที่การศึกษาท้องถิ่น เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บัณฑิต พงศ์นราทิพย์. (2548).ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืงพัทยา เขตการศึกษา6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประนอม บัวเผื่อน. (2549). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประยูร อิ่มสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. ปรินิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พอหทัย ภิรมย์ศรี. (2554). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวงสำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา*

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เมตตา เทพประทุม.(2555).ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านโป่งวิทยา. สารนิพนธ์

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุรดา อรรถนสาร.(2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 . ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ยุรพร ศุทธรัตน์. (2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพรีนซ์ จำกัด

รุ่งนภา ชื่นวิทยา. (2554). พฤติกรรมของครูต่อการมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โรงเรียนระเบียบวิทยา จังหวัดปทุมธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.