

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Work Motivation of Teachers Affecting the Effectiveness of Professional Learning Communities in Schools under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office

สุจิรา ถาบันแก้ว¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์² ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร³
Sujira Thapunkaew¹ Asst. Prof. Dr. Sawat Phothiwat² Dr. Charinda Phimphabut³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) หาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูผู้สอนจำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปรมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง .448-.902 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 ด้านที่ 2 ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง .360-.924 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test แบบ one sample ค่า t-test ของค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การใช้อำนาจทางการบริหาร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Program Sakon Nakhon Rajabhat University

³รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

³Vice Director of Sakon Nakhon Primary Educational Service Office 1

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สุจิรา ถาบันแก้ว, sujira.tho@tnw.ac.th

รับเมื่อ 3 มกราคม 2566 แก้ไข 24 กุมภาพันธ์ 2566 ตอรับ 26 กุมภาพันธ์ 2566

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .39809$ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.458 + .122 (X_5) + .206 (X_{10}) + .152 (X_9) + .076 (X_2) + .101 (X_3)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = .168 (Z_5) + .229 (Z_{10}) + 0.171 (Z_9) + .126 (Z_2) + .126 (Z_3)$$

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มี 3 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

5.1 นโยบายและการบริหาร คือ ผู้บริหารควรเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกันให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในกฎปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามที่ตั้งไว้

5.2 ความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารควรมี การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศครูใหม่ ให้เข้าใจในทิศทางของงานและบทบาทหน้าที่สำคัญของตนเอง

5.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน คือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดูจากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง และลักษณะความยากง่ายของงาน พิจารณาความดี ความชอบ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และเป็นธรรม

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the level of work motivation on teacher performance, 2) examine the effectiveness level of being a professional learning community (PLC), 3) analyze the relationship between work motivation on teacher performance and the PLC's effectiveness, 4) determine a good predictor of work motivation on teacher performance influencing the PLC's effectiveness, and 5) establish guidelines for developing work motivation on teacher performance that would be good predictors of the PLC's effectiveness of schools under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 337 participants, including 45 school administrators and 292 teachers working in schools under Sakon Nakhon Secondary Educational Service Area Office in the academic year 2021. The research instrument was a 5-level scale questionnaire, consisting of two aspects: The first aspect was work motivation of teacher performance with the discriminative power from .448 to .902, and the reliability of .970. The second aspect was the PLC's effectiveness with the discriminative power from .360 to .924 and the reliability of .968. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using Pearson's product-moment correlation and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. Work motivation on teacher performance was overall at a high level.

2. The PLC's effectiveness was overall at a high level.
3. Work motivation on teacher performance had a positive relationship with the PLC's effectiveness at the .01 level of significance.
4. Work motivation on teacher performance that was a good predictor of the PLC's effectiveness at a high level overall, including policy and administration, responsibility, and salary and compensation. They had a standard error estimate of $\pm .29965$ and were able to write the regression equation in raw scores, and standardized scores as follows:

$$Y' = 1.458 + .122 (X_5) + .206 (X_{10}) + .152 (X_9) + .076 (X_2) + .101 (X_3)$$

$$Z' = .168 (Z_5) + .229 (Z_{10}) + 0.171 (Z_9) + .126 (Z_2) + .126 (Z_3)$$

5. Work motivation on teacher performance affecting the PLC's effectiveness should be improved in three aspects as follows:

5.1 Policy and Administration: Administrators should involve personnel to participate in the formulation of policies, and engage all teachers in the assigned work. Administrators should also exercise flexibility while performing tasks to complete the set operation.

5.2 Responsibilities: Administrators should assign tasks that match personnel knowledge and abilities and implement supervision practices to ensure that new teachers are aware of the job direction and their critical roles and duties.

5.3 Salary and Compensation. Administrators should have performance evaluations by considering the responsibilities and level of complexity of each position. The performance appraisals should also be transparent, specific, and equitable

Keywords: Work Motivation on Teacher Performance, PLC's Effectiveness

ภูมิหลัง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีครูเป็นบุคลากรสำคัญที่จัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการประยุกต์ความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน ดังนั้นการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนรู้ของครู วัฒนธรรมการสอนของครูจึงจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงไปเป็นวัฒนธรรมของการให้เด็กได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง วัฒนธรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมของการให้เด็กได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยบทบาทของครูจะเปลี่ยนจากครูผู้สอน (Teacher) เป็นครูฝึก (Coach) หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) นอกจากครูแล้ว ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมทั้งร่วมกันกำหนดบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหลักคือ กระบวนการคิด กระบวนการปฏิบัติ และกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้เรียนได้เป็นผู้เรียนรู้ โดยการลงมือทำร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน พร้อมกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการข้างต้นต้องส่งเสริมให้เด็กสร้างความรู้ด้วยตนเองจนเกิดเป็นความรู้ และความเข้าใจ มีกระบวนการทักษะ และมีค่านิยม และเจตคติ นอกจากนี้ต้องส่งเสริมให้เด็กนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่จนสามารถสร้างชิ้นงานระดับที่เป็นนวัตกรรม

ทั้งนี้ในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอิงมาตรฐานนั้น เพื่อให้เด็กไทยได้ผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นั้นต้องเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการเน้นสาระการเรียนรู้แกนกลางเป็นหลักและต้องจัดตามตัวชี้วัดของหลักสูตรด้วยกระบวนการดังกล่าว สามารถสร้างเด็กไทยให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นนักเรียนเป็นผู้นำ ตลอดจนเป็นนักสร้างนวัตกรรมอันจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตแบบยั่งยืน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2558, หน้า 79 – 81)

ปัจจุบันการสอนของครูส่วนใหญ่มีการสอนแบบบรรยายหรือบอกความรู้กับผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนเองก็ฟังจดจำ และท่องในสิ่งที่ครูสอน คุณสมบัติของผู้เรียนจึงมีลักษณะชัดเจนคือ มีความสามารถในการจด การจำ และการท่องไปด้วย คุณลักษณะในยุคใหม่จึงไม่เกิดขึ้นอย่างที่เราต้องการ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2558, หน้า 114) ทำให้เห็นว่าผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ และฝึกฝนความคิดริเริ่มที่น้อยมาก เพราะวิธีการสอนให้นักเรียนท่องจำ ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงที่กระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนในแนวใหม่ที่จะช่วยฝึกให้ผู้เรียนเกิดทักษะและการคิดวิเคราะห์ การพัฒนาครูจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผล สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย ครูต้องได้รับการพัฒนาเพราะจะเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะคิดของบุคลากรในองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและช่วยให้ครูสามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของครูเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 148)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community เป็นการรวมตัวกันของครูประจำการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ครูนั่นเอง นอกจากนี้รายงานการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือ TDRI ได้ศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาคุณวุฒิครู ว่าต้องสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557, หน้า 17) การจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบจะอำนวยความสะดวกสำหรับครูผู้สอนช่วยให้เกิดความมั่นใจในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ทั้งในแง่ระบบการสอน ตลอดจนวิธีดำเนินการ การออกแบบ และการพัฒนาการสอนซึ่งจะส่งผลต่อ การสอนของครูในการจัดการเรียนรู้หรือวางแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถเลือกใช้ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือการกำหนดยุทธศาสตร์การสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งบริบทในการจัดการเรียนรู้ให้ยึดเอาประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญหรือเป็นหลัก จากนั้นจึงเลือกใช้รูปแบบการสอน วิธีการสอนต่าง ๆ เทคนิคการสอน หรือใช้แบบผสมผสานหลากหลายวิธี (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2551, หน้า 17 – 18) การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนเป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครูเปลี่ยนจากผู้สอนเป็นนักเรียนทำงานร่วมกับเพื่อน และรวมตัวกันเป็นชุมชนหรือเครือข่ายปรึกษาหารือและช่วยเหลือกัน โรงเรียนจะเปลี่ยนไปเป็นสถานที่ที่ทุกคนอยู่กันอย่างมีความสุขเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูและเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นการสะท้อนความคิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูที่ได้รับอิทธิพลจากการสนทนาเพื่อช่วยเหลือกันในการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูในโรงเรียน (Gilrane and others, 2008, p. 101) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพพร้อมของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น (Calcosola, 2009, p. 137) และยังสามารเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูจากวัฒนธรรมแบบเดิมที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยวมาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดสังคมแห่งความรู้ที่อาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัวและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น เกิดการปรับปรุงทักษะเจตคติ ความเข้าใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานของครูและกลุ่มครู พัฒนาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนในที่สุดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง (ปองทิพย์ เทพอารีย์, 2557, หน้า 286)

กระทรวงศึกษาธิการได้นำหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาครู เพราะครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพทางการศึกษา ข้อมูลและสภาพปัญหาที่มาจากผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการ โดย สพฐ. และสำนักพัฒนาครูได้นำหลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC มาขับเคลื่อนพัฒนาครู หลักของ PLC ต้องการพัฒนาครู พัฒนาตนเอง ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูจะต้องทราบคือ Professional Learning Community (PLC) ซึ่งหมายถึง Community of Practice (COP) การทำหน้าที่ครูหรือกล่าวอีกในหนึ่ง เป็นการรวมตัวกันทำงานเพื่อพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ โดยรวมตัวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เป็นการดำเนินงานเป็นกลุ่มเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้หรืออาจห่างไกลกันก็ได้โดยแลกเปลี่ยนโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร ใช้เครือข่ายในโรงเรียนในชุมชน สดุดทำร่วมกันประเมินร่วมกันแก้ปัญหา โดยครูไม่จำเป็นต้องทิ้งห้องเรียน ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปอบรมนอกสถานที่ สามารถประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลา เป็นต้น (ถวิล อรัญเวศ, 2560)

กุญแจสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูและสามารถกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเสียสละ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน (Mitchell, 1987, pp. 88 – 93)

จากที่กล่าวมาข้างต้นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการหาแนวทางการพัฒนาตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำถามการวิจัย

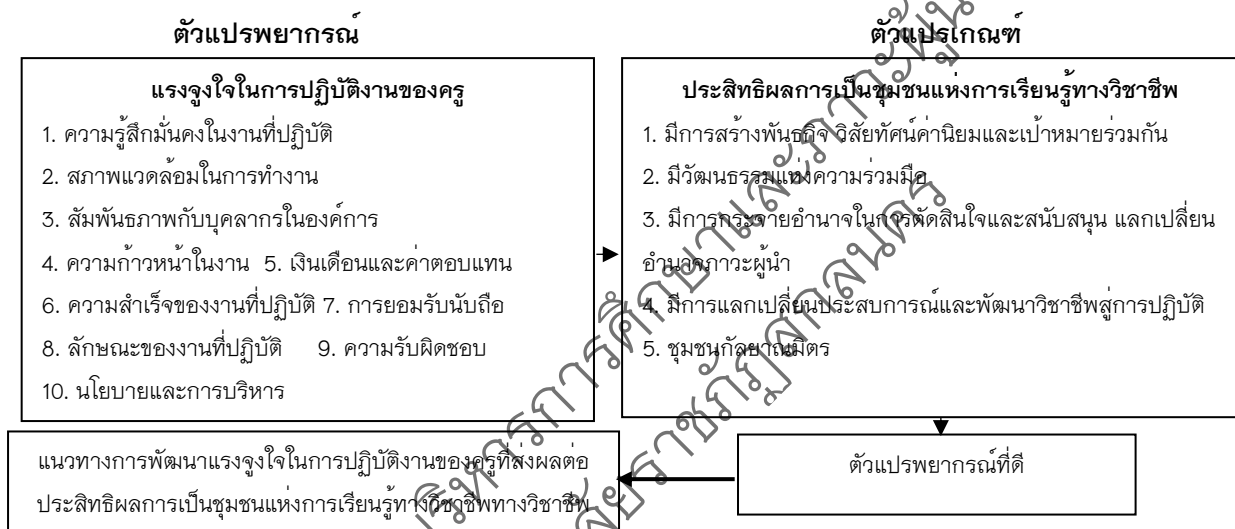
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านใดบ้างเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีสมการพยากรณ์เป็นอย่างไร
5. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 45 โรงเรียน มีบุคลากรทั้งสิ้น 2,559 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 94 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,466 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2564 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 39 – 44) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเร็นซิส ลิคเคอร์ท (Rensis Likert Method) จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยตัวแปร 10 ตัว ดังนี้ 1) ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร 4) ความก้าวหน้าในงาน 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ 7) การยอมรับนับถือ 8) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 9) ความรับผิดชอบ และ 10) นโยบายและการบริหาร

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ดังนี้ 1) มีการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน 2) มีวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ 3) มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุน แลกเปลี่ยนอำนาจภาวะผู้นำ 4) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนวิชาชีพสู่การปฏิบัติ และ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขต เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยขอนหนังสือออกจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยจะติดตามขอรับแบบสอบถาม โดยขอวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน
4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบสมมติฐานที่ 1 “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานที่ 3 “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก” สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การทดสอบสมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X) ประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .493$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มี 3 ตัวแปร (ต้น) ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ นโยบายและการบริหาร (X_{10}) ความรับผิดชอบ (X_7) เงินเดือนและค่าตอบแทน (X_5) และมี 2 ตัวแปร (ต้น) ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) และสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ (X_3) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .39809$

5. การหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง และลักษณะความยากง่ายของงาน พิจารณาความดี ความชอบ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและเป็นธรรมตามปริมาณของบุคลากร ควรเพิ่มอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

5.2 ด้านนโยบายและการบริหาร อบรม ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน และชี้แจงภาระงานให้บุคลากรรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ ประชาสัมพันธ์ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามที่ตั้งไว้

5.3 ด้านความรับผิดชอบ มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศครูใหม่ ให้เข้าใจในทิศทางของงานและบทบาทหน้าที่สำคัญของตนเอง

5.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการอำนวยความสะดวกและจัดหาเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ครูหรือบุคลากรต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และนิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ต้องมีการช่วยเหลือสนับสนุนด้านงบประมาณ และการให้กำลังใจในการทำงาน ให้ค่าตอบแทนต่อบุคลากรที่คุ้มค่า

5.5 ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ ยึดหลักกัลยาณมิตร เข้ากับทุกคนได้ดี พุดคุยเป็นกันเอง ไม่วางอำนาจให้ความเป็นที่เบียดเบียน ถือบุคลากรเป็นคนในครอบครัว ปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อทุก ๆ คน ต้องสร้างความสามัคคีทั้งภายในและภายนอก เป็นกันเอง มีการถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ ในการการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เอาใจใส่ต่อรายละเอียดของแต่ละบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเหตุผลรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง มีสติและสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เป็นอย่างดี

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่โยบายการบริหารมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางและทิศทางของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การที่ครูจะปฏิบัติงานได้นั้นต้องประกอบไปด้วยการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 77) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า 120) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาวิชาชีพสู่การปฏิบัติ มีการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน และชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่าควรที่จะเป็นเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีได้นั้นต้องมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาวิชาชีพ มีการสร้างเป้าหมายร่วมกันและทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล อยู่ภักดี และจิณสกา อารีรัตน์ (2559, หน้า 40) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ทองทวีงยศ (2560, หน้า 94) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .493$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ทั้งด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ และแรงจูงใจอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร จินาพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่าแรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ในระดับสูงในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อษรารักษ์ อุณวิเศษ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก (0.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มี 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทน และมี 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .39809$ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Y' = 1.458 + .122 (X_5) + .206 (X_{10}) + .152 (X_9) + .076 (X_2) + .101 (X_3)$ $Z' = .168 (Z_5) +$

.229 (Z_{10}) + 0.171 (Z_9) + .126 (Z_2) + .126 (Z_3) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น มาจากความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งมาจากนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน ความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่คุ้มค่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า 123) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนร้อยละ 88.70 เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อชรรักษ์ อุณีวิเศษ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่าอำนาจพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติตามนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีนโยบายและวิธีการจัดการองค์การและบุคลากรในโรงเรียน โดยมีข้อบังคับที่ชัดเจน สร้างความเป็นธรรมในองค์กร และมีการยกย่อง ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน และให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องงานรวมทั้งเรื่องส่วนตัว สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาวิชาชีพสู่การปฏิบัติ มีการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีและเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายและทิศทางร่วมกันในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน มีการกำหนดความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในเชิงลึก

2.3 ควรเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กอบประเสริฐ ตย์คคานนท์. (2559). *แรงจูงใจในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2563.
จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/Motivation.htm>
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จริญญา ครูพิพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
- จตุพร จินาพันธ์ (2560). *แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- พิชิต ขำดี. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Virginie. (2008). *The relationship Between Professional Development and teacher Change in the implementation of instructional strategies That supports Elementary student's text book Reading*. Ph.D. Dissertation. Lincoln: The University of Nebraska.
- Zammuto, R.F. (1982). *Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy*. Albany: state University of New York Press.