

แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ THE MOTIVATION AT WORK AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF TEACHERS IN SARASAS AFFILIATED SCHOOLS

ชนิตา เศษลือ¹

ประเสริฐ อินทรักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู 3) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ ออร์แกน (Organ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน
3. แรงจูงใจในการทำงานของครูสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

The purposes of this research were to find out : 1) The motivation at work of teachers in Sarasas Affiliated schools. 2) The organizational citizenship behavior of teachers in Sarasas Affiliated schools. 3) The relationship between the motivation at work of the teachers and the organizational citizenship behavior of teachers in Sarasas Affiliated schools. The researcher sample cause 217 teachers from 2 Sarasas Affiliated schools which from normal program and bilingual program. The instrument used in this research was a questionnaire about motivation at work based on the Herzgberg for the questionnaire about the organizational citizenship behavior based on the idea of Dennis W. Organ. The statistics used in analyzing the data was frequency, percentage, arithmetic mean ($\bar{X}$) and standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The finding of the research reveal that:

1. The motivation at work of teachers in Sarasas Affiliated schools as a whole and in each aspect was rated at the high level
2. The organizational citizenship behavior of teachers in Sarasas Affiliated schools as a whole was rated at a high level when considering in each aspect, there were 4 aspects rated a high level such as conscientiousness, altruism, civic virtue, courtesy for the sportsmanship was rated at moderate level.
3. There was insignificant relationship between the motivation at work and the organizational citizenship behavior of teachers in Sarasas Affiliated schools as a whole and in each aspect with significance at the 0.05 level of significance level.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

เนื่องจากในระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งของภาครัฐและเอกชน มักจะประสบปัญหาในเรื่องการรักษาบุคลากรครูที่มีคุณภาพ มีความรักและความทุ่มเทให้กับโรงเรียน ในส่วนของโรงเรียนเอกชนก็ประสบกับปัญหาเรื่องการลาออกของครูด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในช่วงระหว่างปีการศึกษาด้วยหลายสาเหตุด้วยกันกล่าวคือ การลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นครูภาครัฐ การลาออกไปประกอบอาชีพใหม่ การลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ เป็นต้น ด้วยเหตุเหล่านี้จึงเป็นปัญหาสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

จากสถิติของฝ่ายงานทะเบียน โรงเรียนในเครือสื่อสารศาสนา เกี่ยวกับการลาออกของครู ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552-2554 พบว่ามีครูลาออกจากโรงเรียนเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าครูขาดความผูกพันต่อองค์กรอันมาจากนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารและการจัดการของโรงเรียนในเครือสื่อสารศาสนา จากกองอำนาจหน้าที่กำหนดให้ในปีการศึกษา 2552 ให้ครูทุกคนต้องได้รับการประเมินดังนี้ คือ การตรวจงานของครู พิจารณาจาก 1.1 ความถูกต้องแม่นยำในการตรวจงานของนักเรียน 1.2 ปริมาณการให้งานในแต่ละครั้ง 1.3 คุณภาพความถี่หรือจำนวนครั้งที่ครูให้ 1.4 การติดตามตรวจงานให้เป็นปัจจุบัน และ 1.5 การให้คำแนะนำชมเชยผลงานของนักเรียน 1.6 การเข้ารับการนิเทศการสอนจากผู้บริหาร รวมถึงการเข้ารับการอบรมด้านวิชาการจากเพื่อนครูและผู้บริหารทุกสัปดาห์ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ครูขาดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขาดความรักความผูกพันที่ดีและทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากปัจจัยดังกล่าวการสร้างควมพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับคณะครูและผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ให้เกิดทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานนั้น จะทำให้คณะครูและผู้ร่วมงานเกิดความทุ่มเท ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความสุขกับอาชีพของตน จะเห็นได้ว่ามีบุคลากรครูโรงเรียนในเครือสื่อสารศาสนา ขาดความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะการผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuance commitment) ดังที่ไมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen) อธิบายว่าความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยพิจารณาถึงต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร ว่าการอยู่ในองค์กรจะได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มี

ความผูกพันด้านนี้จะแสดงออกถึงความจำเป็นที่ต้องอยู่ในองค์กร (Organizational Behavior, 1988 : 158)

เมื่อพิจารณาไปยังสาเหตุของปัญหาแล้ว จะเห็นได้ว่า ปัญหาในเรื่องของ ปริมาณการสอน ภาระงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน นโยบาย สภาพเศรษฐกิจและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรครูจำนวนหนึ่งที่ลาออกจากโรงเรียนในเครือสื่อสารศาสนา เช่นเดียวกับรายงานสรุปการสัมมนาระดมความคิด เรื่อง การติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา: การบริหารและการจัดการการศึกษาที่พบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนขาดขวัญกำลังใจในการทำงานเนื่องจากเงินเดือนน้อยและไม่มั่นคง นอกจากนี้ประเด็นปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในวิชาชีพครูไทย ได้แก่ 1. การไม่ได้คนเก่งและดีมาเรียนครู 2. กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู มุ่งเน้นเนื้อหาวิชามากกว่าที่จะส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพ และสร้างนักศึกษาครูให้เป็นครูที่มีคุณภาพ 3. ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ 4. ภาระงานของครูมีมาก 5. ค่าตอบแทนต่ำ ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งคนดีเข้ามาเรียนครูได้ 6. ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่เงินเดือนไม่พอ การขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม และการขาดความปลอดภัยในชีวิต ดังนั้น ครู เป็นเสมือนผู้ปฏิบัติหน้าที่คนหนึ่งที่ถูกจ้างมาสอนและได้ค่าตอบแทนคือ เงินเดือน นอกจากนี้แล้วการเพิ่มทักษะความรู้ทางด้านวิชาการ ทำให้บุคลากรครูมีเวลาปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้คุณภาพตามนโยบายของโรงเรียนที่วางไว้ รวมถึงในเรื่องของการที่บุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานนอกจากนี้ยังประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการเจริญเติบโตของสังคม ที่ส่งผลให้สินค้าที่ใช้ในชีวิตประจำวันมีราคาสูงขึ้น แต่รายได้หรือค่าครองชีพของบุคลากรยังคงที่ รวมถึงระยะทางในการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ในแต่ละวันก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งเนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชานเมืองทำให้การเดินทางมาทำงานไม่สะดวกเท่าที่ควร นอกจากนี้ การที่รัฐให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวแก่นักเรียนโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับนักเรียนในสถานศึกษาของรัฐ ส่งผลกระทบแก่โรงเรียนเอกชนในสาระสำคัญทั้งกับนักเรียนและครูในเรื่องต่อไปนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนขวัญกำลังใจของบุคลากรครู มีคุณภาพมาตรฐานลดลง 2) ผลกระทบต่อเงินเดือนครู 3) สวัสดิการของบุคลากร 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพครู ซึ่งอิริชเบิร์ก เรียกองค์ประกอบอันเป็นปัญหาที่กล่าวถึงเช่น

เงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการ ความไม่มั่นคง ภาระงาน การขาดโอกาสที่ก้าวหน้า การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม และการขาดความปลอดภัยในชีวิต สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ซึ่งทำหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษามนุษย์ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของปัญหาและรีบทำการปรับปรุงแก้ไข แนวโน้มความรุนแรงของปัญหาการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพและรักความผูกพันต่อโรงเรียนอาจมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ และการศึกษาของชาติโดยรวม

จากสภาพปัญหาและสาเหตุต่างๆ ดังกล่าวในเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยใช้แรงจูงใจตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ) มาเป็นขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์
2. เพื่อทราบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ต้องการทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ซึ่งแรงจูงใจของครูมีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาโดยนำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (motivator factor) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 14 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจ (motivator factor) ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน (achievement) 2) การได้รับความยอมรับนับถือ (recognition) 3) ลักษณะ

ของงาน (work itself) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) ส่วนปัจจัยค้ำจุนได้แก่ 7) นโยบายและการบริหารองค์กร (company policy and administration) 8) วิธีการปกครอง บังคับบัญชา (supervision technical) 9) สภาพการทำงาน (working condition) 10) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation Superior, Subordinate and Peers) 11) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) 12) เงินเดือน (salary) 13) สถานะของอาชีพ (status) 14) ความมั่นคงในงาน (job security) ส่วนพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นผู้วิจัยใช้แนวความคิดของออร์แกน (Organ) ซึ่งประกอบด้วย 5 รูปแบบคือ 1) พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) พฤติกรรมความอดกลั้น (Sportsmanship) 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัยพร้อมทั้งกำหนดและศึกษาสภาพปัญหาโดยร่างวิจัยและนำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย โดยการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) และความเชื่อมั่น (Reliability) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ จากนั้นจึงแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยนำเสนอต่อผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และจัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้แก่ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทอง และ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศราชพฤกษ์ ที่จัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแผนกสามัญ (Mini-Bilingual Program)

จำนวน 186 คน และแผนกสองภาษา (Bilingual Program) จำนวน 272 คน รวมทั้งผู้บริหารและครูธุรการ จำนวน 42 คน รวมทั้งสิ้น 500 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ รายละเอียดของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ที่สร้างตามแนวคิดของ เอิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ)

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครูธุรการ ครูผู้สอน โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทอง และสารสาสน์วิเทศราชพฤกษ์

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) (John W. Best, 1970)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ปราชญ์ นิตรณ และวิรัตน์ พงศาภักดี, 2544 : 9-3)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 86.64 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 44.24 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 88.48 มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 91.24 มีและส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 46.08

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของ (Best) ซึ่งปรากฏผลรวมดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

(n=217)

แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ X_1	3.56	0.45	มาก
1.ความสำเร็จในการทำงาน ($X_{1,1}$)	3.91	0.51	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ($X_{1,2}$)	3.30	0.54	ปานกลาง
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ($X_{1,3}$)	3.69	0.59	มาก
4. ความรับผิดชอบ($X_{1,4}$)	3.67	0.51	มาก
5. ความก้าวหน้าในงาน($X_{1,5}$)	3.38	0.66	ปานกลาง
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต($X_{1,6}$)	3.26	0.74	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูง X_2	3.50	0.53	มาก
7. นโยบายการบริหารองค์กร($X_{2,1}$)	3.55	0.68	มาก
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา($X_{2,2}$)	3.87	0.78	มาก
9. สภาพการทำงาน($X_{2,3}$)	3.83	0.72	มาก
10.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน($X_{2,4}$)	3.88	0.51	มาก
11. ความเป็นอยู่ส่วนตัว($X_{2,5}$)	3.69	0.59	มาก
12. เงินเดือน($X_{2,6}$)	3.41	0.74	ปานกลาง
13. ฐานะของอาชีพ($X_{2,7}$)	4.29	0.61	มาก
14.ความมั่นคงในงาน($X_{2,8}$)	3.99	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม	3.68	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.45) โดยอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และเมื่อแยกพิจารณาทางด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู อยู่โดยระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านฐานะของอาชีพ ($X_{2,7}$) ($\bar{X} = 4.29$ S.D.= 0. 61) ด้านความมั่นคงในงาน ($X_{2,8}$) ($\bar{X} = 3.99$ S.D.= 0. 68) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($X_{1,1}$) ($\bar{X} = 3.91$ S.D.= 0. 51) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน($X_{2,4}$) ($\bar{X} = 3.88$ S.D.= 0. 51) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($X_{2,2}$) ($\bar{X} = 3.87$ S.D.= 0. 78) ด้านสภาพการทำงาน ($X_{2,3}$) ($\bar{X} = 3.83$ S.D.= 0. 72)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($X_{1,3}$) ($\bar{X} = 3.69$ S.D.= 0. 59) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($X_{2,5}$) ($\bar{X} = 3.69$ S.D.= 0. 59) ด้านความรับผิดชอบ ($X_{1,4}$) ($\bar{X} = 3.67$ S.D.= 0. 51) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($X_{2,1}$) ($\bar{X} = 3.55$ S.D.= 0. 68) และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิต ปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน ($X_{2,6}$) ($\bar{X} = 3.41$ S.D.= 0. 74) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($X_{1,5}$) ($\bar{X} = 3.38$ S.D.= 0. 66) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($X_{1,2}$) ($\bar{X} = 3.30$ S.D.= 0. 54) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($X_{1,6}$) ($\bar{X} = 3.26$ S.D.= 0. 74) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายน้อย (S.D. = 0.45 ถึง 0.74) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดที่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

(n=217)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ(Y_1)	3.95	0.68	มาก
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น(Y_2)	3.52	0.34	มาก
พฤติกรรมความอดทน(Y_3)	3.36	0.40	ปานกลาง
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Y_4)	3.76	0.39	มาก
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่(Y_5)	4.08	0.44	มาก
เฉลี่ยรวม	3.75	0.29	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$ S.D. = 0.29) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ดังนี้ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Y_5) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.44) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 0.68) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Y_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$ S.D. = 0.39) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$ S.D. = 0.34) และด้านพฤติกรรมความอดทน (Y_3) อยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$ S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายน้อย (S.D. = 0.29 ถึง 0.40) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดที่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

แรงจูงใจในการทำงาน	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์					
	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Y ₁)	พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น(Y ₂)	พฤติกรรมความอดกลั้น(Y ₃)	พฤติกรรมการให้ความ ร่วมมือ (Y ₄)	พฤติกรรมความสำนึกใน หน้าที่(Y ₅)	Y _{tot}
ปัจจัยจูงใจ(X ₁)	0.439**	0.295**	0.223**	0.329**	0.362**	0.465**
ความสำเร็จในการทำงาน (X _{1.1})	0.282**	0.194**	0.186**	0.251**	0.349**	0.356**
การได้รับการยอมรับนับถือ(X _{1.2})	0.383**	0.376**	0.223**	0.282**	0.307**	0.436**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(X _{1.3})	0.354**	0.163*	0.240**	0.264**	0.278**	0.366**
ความรับผิดชอบ(X _{1.4})	0.407**	0.249**	0.185**	0.305**	0.330**	0.418**
ความก้าวหน้าในงาน(X _{1.5})	0.340**	0.190**	0.144*	0.261**	0.267**	0.342**
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต(X _{1.6})	0.293**	0.219**	0.09	0.191**	0.193**	0.279**
ปัจจัยค้ำจุน(X ₂)	0.488**	0.292**	0.229**	0.289**	0.372**	0.473**
นโยบายการบริหารองค์กร(X _{2.1})	0.313**	0.192**	0.170*	0.198**	0.209**	0.305**
วิธีการปกครองกับบัญชา(X _{2.2})	0.304**	0.083	0.094	0.118	0.164*	0.223**
สภาพการทำงาน(X _{2.3})	0.152*	0.038	0.056	0.228**	0.176**	0.188**
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน(X _{2.4})	0.434**	0.379**	0.140*	0.251**	0.392**	0.452**
ความเป็นอยู่ส่วนตัว(X _{2.5})	0.382**	0.203**	0.182**	0.254**	0.243**	0.358**
เงินเดือน(X _{2.6})	0.288**	0.243**	0.184**	0.115	0.217**	0.292**
ฐานะของอาชีพ(X _{2.7})	0.481**	0.303**	0.243**	0.328**	0.432**	0.506**
ความมั่นคงในงาน(X _{2.8})	0.465**	0.213**	0.193**	0.246**	0.338**	0.417**
X _{tot}	0.499**	0.315**	0.245**	0.329**	0.394**	0.504**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู (X_{tot}) กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน (r_{xy} = .504) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูรายด้านกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_{1.1}) (r_{xy} = .356) การได้รับการยอมรับนับถือ (X_{1.2}) (r_{xy} = .436) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_{1.3}) (r_{xy} = .366) ความรับผิดชอบ (X_{1.4}) (r_{xy} = .418) ความก้าวหน้าในงาน (X_{1.5}) (r_{xy} = .342) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_{1.6}) (r_{xy} = .279) นโยบายการบริหารองค์กร (X_{2.1}) (r_{xy} = .305) วิธีการปกครองกับบัญชา (X_{2.2}) (r_{xy} = .223) สภาพการทำงาน (X_{2.3}) (r_{xy} = .188) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (X_{2.4}) (r_{xy} = .452) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{2.5}) (r_{xy} = .358) เงินเดือน (X_{2.6}) (r_{xy} = .292) ฐานะของอาชีพ (X_{2.7}) (r_{xy} = .506) ความมั่นคงในงาน (X_{2.8}) (r_{xy} = .417)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในรายด้านกับ แรงจูงใจในการทำงาน

ของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Y₁) (r_{xy} = .499) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Y₂) (r_{xy} = .315) พฤติกรรมความอดกลั้น (Y₃) (r_{xy} = .245) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Y₄) (r_{xy} = .329) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Y₅) (r_{xy} = .393) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้ให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่ และพัฒนานุเคราะห์ครูในด้านการจัดการเรียนการสอน สวัสดิภาพความเป็นอยู่ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ โดยจะเห็นได้จากนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนในเครือตลอด 40 กว่าปี ที่ผ่านมา

จนถึงปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพครู มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการความเป็นอยู่ของครูให้อยู่ในสถานภาพที่ดี ตามสมควรแก่ศักยภาพและค่าครองชีพของสังคม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาทักษะด้านการสอนให้ได้มาตรฐานไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนโยบายดังกล่าวนี้ผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ได้ยึดถือและปฏิบัติเสมอมา

2. จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมความอดกลั้น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักและให้ความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงการอยู่ร่วมกันในองค์กรตลอดจนตระหนักถึงภาระหน้าที่ความเป็นครูด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพจึงทำให้ครูระลึกเสมอว่า พฤติกรรมของครูที่แสดงออกไปล้วนส่งผลต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่สร้างงานและอาชีพของตนจึงทำให้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะครูมีความเชื่อมั่นในนโยบายและแนวทางการบริหารและดำเนินงานขององค์กรสูง กล่าวคือ ครูมีทัศนคติส่วนบุคคลของตนเอง ในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สมรรถภาพในการทำงาน การมีส่วนร่วม รายได้ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการดำเนินงานตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) มีความสัมพันธ์ในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรชี้แจงและให้ข้อมูลเกี่ยวกับขีดจำกัดเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เนื่องจาก

โรงเรียนในเครือสารสาสน์เป็นโรงเรียนเอกชน

2. ควรมีนโยบายและรูปแบบการเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูในรูปแบบที่หลากหลายยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อครูจะได้เป็นครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและทำงานให้กับโรงเรียนด้วยใจจริง เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูนั้นจะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการทำงานในโรงเรียนเอกชน

3. ควรเพิ่มนโยบายการพัฒนาบุคลากรครู ให้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงการสร้างควมโดดเด่นที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร ตลอดจนการยกย่องเชิดชูเกียรติ ครูที่มีผลงานดีเด่นทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตการศึกษาของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เป็นประจำ เพื่อให้ครูได้ตระหนักว่าการทุ่มเทและการอุทิศตนให้กับการทำงานนี้ จะช่วยให้ครูมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน ให้มีความรัก ความสามัคคี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมและการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกให้ครูมีใจรักและมีความผูกพันต่อโรงเรียน ในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเฉพาะ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทองและโรงเรียนสารสาสน์วิเทศราชพฤกษ์ เท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยย่อยของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เท่านั้น ดังนั้นควรมีการขยายผลการศึกษาไปในโรงเรียนในเครือสารสาสน์สาขาอื่นๆ ด้วย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมทั้งหมด และสามารถนำระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานเพื่อใช้ปรับปรุงองค์กรให้ได้ระดับมาตรฐานยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน โรงเรียนในเครือสารสาสน์

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรครูกับผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาครูสู่การเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง

รายการอ้างอิง

ปราณี นิลกรณ์ และ วีรฉัตร พงศ์ภักดี, สถิติสำหรับการวิจัย
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2544

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559”
(กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554), 7-11.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ความสามารถ
ในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยปี 2544
(กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2545), 4-6

Best John W., Research in Education. New York: Prentice,
Inc., 1970.

Krejcie Robert V. And Morgan Daryle W. “Determining
Sample Size for Research Activities.” Journal for
Education and Psychological Measurement
3. November 1970, 607-610.

Mowday R.T., Porter W. L. and Steers R.M., Employee
- Organization Linkages : The Psychology of
Commitment, Absenteeism, and Turnover
(New York : Academic Press Inc., 1982), 27.

