

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขวัญในการปฏิบัติงานและ ความเป็นมืออาชีพ ของครู และบุคลากรทางการศึกษา

Organizational Motivation Factors on Commitment, Morale and Professionalism in (Thai) Teachers and Educational Staff

ศิริพร เสริทานนท์¹

Siriporn Seritanondh¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ รวมทั้งอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ขวัญในการปฏิบัติงาน และความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สพฐ. และสังกัด สข. จำนวน 604 คน จาก 18 โรงเรียนใน 3 เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติวิเคราะห์ และโปรแกรม LISREL 8.72

ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีชี้วัดความกลมกลืน $\chi^2 = 61.50$ ที่องศาอิสระ 48 $p = .091$ GFI = .990 AGFI = .960 RMR = .019 RMSEA = .022 2) **สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน** มีอิทธิพลรวมขนาดปานกลาง ในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญต่อความเป็นมืออาชีพของครู ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลจากอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรมายังความเป็นมืออาชีพของครู และยังส่งอิทธิพลทางตรงขนาดปานกลาง ทิศทางบวกต่อขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ในขณะที่**สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน** มีอิทธิพลรวมติดลบขนาดเล็กมากและไม่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานและความเป็นมืออาชีพของครู 3) ความผูกพันต่อองค์กร ส่งอิทธิพลทางตรงขนาดกลางทิศทางบวก และมีนัยสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานและส่งต่ออิทธิพลทางอ้อมขนาดเล็ก ทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญไปยังความเป็นมืออาชีพของครู 4) **สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน** มีอิทธิพลรวมขนาดสูงสุดในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นผลมาจากอิทธิพลทางตรงทั้งหมด

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ความเป็นมืออาชีพ, ขวัญในการปฏิบัติงานของครู

¹ อาจารย์ประจำ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹ Lecturer, Faculty of Liberal Arts, Saint John's University

Abstract

The purpose of this research was to study the causal factors influencing teachers and educational staff's organization commitment, morale and professionalism The research sample consisted of 604 teachers and educational staff proportional stratified randomly selected from 18 public and private schools in 3 educational service area in Bangkok. Data collection was performed using a questionnaire and was analyzed using statistical program and LISREL 8.72.

The research findings indicated that 1) the developed causal model was fit to the empirical data with: chi-square = 61.50, df = 48, p = .091, AGFI = .099 GFI = .960, RMR = .019, RMSEA = .022, 2) The **non-financial motives** had moderate positive total effect on teacher professionalism which most of the effect derived from indirect effect via organization commitment on teacher professionalism and also had positive moderate direct effect on teacher morale significantly as the **financial motives** had little negative total effect on teacher professionalism and morale non-significantly. 3) Organization commitment had moderate positive direct effect on teacher morale and passed its diminutive positive indirect effect on teacher professionalism 4) The non-financial motives had only significant high positive direct effect on organization commitment.

Keywords : Motivation Factors , Professionalism, Teachers' Morale

บทนำ

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการสอน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ (มาตรา 18) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นอกจากนี้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2546) ได้กำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่สอนต้องมีวุฒิต่างการศึกษาครุศาสตร์ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 53 ระบุให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมาย

กำหนด นอกจากนี้ มาตรา 9 ได้กำหนดให้มีการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา โดยให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยผลักดันบุคคลให้ปฏิบัติงานใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพนั้น เริ่มมาจากแรงจูงใจ พฤติกรรมต่างๆ ล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกอันเป็นผลมาจากสิ่งเร้า คือสภาพการณ์ต่างๆ ขององค์กร ทั้งทางกายภาพและทางสังคม การขาดแรงจูงใจของบุคลากรภายในองค์กร เสมือนเป็นโรคภัยชนิดหนึ่งที่เกาะกินและทำลายความสำเร็จของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรของหน่วยงานคือทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้อง

ร่วมอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน และความสำเร็จทั้งหลายขององค์กรล้วนมาจาก พนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ (พิพัฒน์ ก่องกิจกุล, 2548 : 11-12)

ความไม่สมดุลระหว่างผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ กับความต้องการของมนุษย์ทั้งทางกายภาพ ชีวภาพและจิตภาพ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ล้วนเป็นสาเหตุของความขัดแย้งและความเครียดที่อาจจะนำไปสู่การลดระดับความสัมพันธ์ ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรลงได้ ในที่สุดโอกาสที่จะสูญเสียบุคลากรดีมีฝีมือก็จะมีสูงมากขึ้น สภาวะการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กรทางวิชาชีพรวมทั้งในวงการวิชาชีพครูด้วยเช่นกัน

การที่สถานศึกษาจะต้องสูญเสียบุคคลที่มีค่าไปนั้น ย่อมเป็นการสูญเสียที่ไม่คุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีที่สถานศึกษารับบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ เพื่อให้มีทักษะความชำนาญเท่าเทียมกับบุคลากรที่สูญเสียไป ซึ่งอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่จะรักษาบุคลากรนั้นไว้กับสถานศึกษา ผู้บริหารของสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการที่จะพัฒนาและจูงใจให้ครู หรือบุคลากรอื่นๆ ทางการศึกษาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และเต็มใจให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการที่จะรักษาบุคลากรนั้นไว้กับสถาบันให้นานที่สุด ซึ่งหมายถึงผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและความสนใจกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้น โดยเป็นผลสืบเนื่องมาจากขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล อีกทั้งได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจและกลยุทธ์ต่างๆ ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นหัวข้อที่ทันสมัยและสมควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขวัญในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคาดว่าจะส่งอิทธิพลต่อเนื่องไปที่ตัวแปร "ความเป็นมืออาชีพ" ของตัวบุคคลในครั้งนี

สมัยและสมควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขวัญในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคาดว่าจะส่งอิทธิพลต่อเนื่องไปที่ตัวแปร "ความเป็นมืออาชีพ" ของตัวบุคคลในครั้งนี

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

- 1) โมเดลปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขวัญในการปฏิบัติงาน และความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และส่งต่ออิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นมืออาชีพของครู
- 3) สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ต่างมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นมืออาชีพของครูและขวัญในการปฏิบัติงาน และต่างส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กรไปยังความเป็นมืออาชีพของครู

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดหลักและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจ

ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกลยุทธ์สำคัญ 2 กลยุทธ์ที่ต้องใช้ควบคู่กันเสมอ ชาติอย่างหนึ่งอย่างใดมิได้ นั่นคือ 1) กลยุทธ์การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (money incentive motivation) เนื่องจากเงินเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานที่สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งของต่างๆ ตามที่ต้องการ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับระบบค่าจ้างเงินเดือนซึ่งต้องมีความสมเหตุสมผลตอบสนองความพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรแต่ละคนได้ อีกทั้งต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม การให้สิ่งตอบแทนลักษณะนี้อาจอยู่ในรูปของเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การให้โบนัส การแบ่งกำไร เป็นต้น ซึ่งการให้สิ่งตอบแทนดังกล่าวเป็นการจูงใจที่เป็นเงินทางตรง และรวมถึงการจูงใจที่เป็นเงินทางอ้อมได้แก่ เงินสวัสดิการต่างๆ ด้วย (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544: 238-271; โศภษา อรัญวิวัฒน์, 2549: 198-208) 2) กลยุทธ์การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (non-money incentive motivation) การตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงินเป็นการตอบสนองความต้องการแก่บุคคลในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการจูงใจในรูปแบบนี้ได้แก่ การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ การให้ความมั่นคง การให้ความเอาใจใส่ มีบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองของสมาชิกในองค์กร การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงการมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงาน (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2548: 105-109)

ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของ Maslow (1954) กล่าวว่าบุคคลจะมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด 5 ระดับ ประกอบด้วย ความต้องการ

ทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จสมหวังสูงสุดของชีวิต

การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งหากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ในระดับที่คาดหวัง

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Herzberg (1959) สรุปได้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบใหม่ๆ และความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) ประกอบด้วยปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่สร้างความสุขได้ ความมั่นคงขององค์กรและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ทฤษฎีความเสมอภาค ซึ่งพัฒนาโดย John Stacy Adams (1963) มีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาทุ่มเทให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน เมื่อเราทราบระดับ

การรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกันได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวบ่อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

2. แนวคิดทฤษฎีหลักและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1983) มีความเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ 1) **ความผูกพันด้านพฤติกรรม** (behavioral commitment) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีความผูกพันต่อองค์กร อันเกิดจากการกระทำในอดีต โดยมีการคิดว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นต้นทุนจม (sunk cost) และจะมีการคิดคำนวณเปรียบเทียบกับอย่างอื่นถึงถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น หากจะลาออกจากองค์กรไป 2) **ความผูกพันด้านทัศนคติ** (attitudinal commitment) เป็นการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความรู้สึกนึกคิดของบุคคลว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการไปสู่เป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร

Miner (1992: 124-130) ศึกษาแนวคิดของ Steers and Porter แล้วสรุปว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะเช่นกัน คือ 1) **ความผูกพันด้านทัศนคติ** เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษามากกว่าความผูกพันด้านพฤติกรรม โดยเชื่อว่าความผูกพันทางด้าน

ทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) **ความผูกพันด้านพฤติกรรม** จะแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน อีกทั้งจะยังรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้ เนื่องจากได้มีการเปรียบเทียบผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน กับต้นทุนที่ได้ลงทุนลงแรงไปแล้ว ซึ่งยากที่จะเรียกคืนมาได้

3. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจดี เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบ หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีแล้ว จะช่วยให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจ เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละ ทุ่มเท กำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาเพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าขึ้นไป ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยดังกล่าวมีผลออกมาเชิงลบ จะส่งผลให้บุคลากรมีการลาออกจากงาน เกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกัน ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม รวมทั้งนโยบายของบริษัท หรืออาจจะทำไปแบบเสียไม่ได้ ไม่มีความจริงใจในการทำงาน ขาดความสามัคคี หรือลาพักงานโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นสภาพขวัญและกำลังใจของพนักงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลระดับขวัญและกำลังใจของพนักงาน โดยพิจารณา 1) สภาพการทำงาน 2) ความเพียงพอของรายได้ 3) ความเป็นธรรมของหน่วยงาน 4) สวัสดิการของหน่วยงาน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ 6) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (จรัสศรี ลิ่นทอง, 2551)

Gowland and Augustino (2002) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการ

ปฏิบัติงานของครูสอนวิชาเกษตรกรรมในอำเภอ Machakos ใช้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 95 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่สมเหตุสมผล การขาดโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีไม่เพียงพอ นโยบายกฎระเบียบที่ไม่เหมาะสม เจตคติและพฤติกรรมของผู้บริหารและเพื่อนครู รวมทั้งพฤติกรรมขาดความสนใจในการเรียนของนักเรียนล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาเกษตรกรรมของโรงเรียน

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมืออาชีพของครู

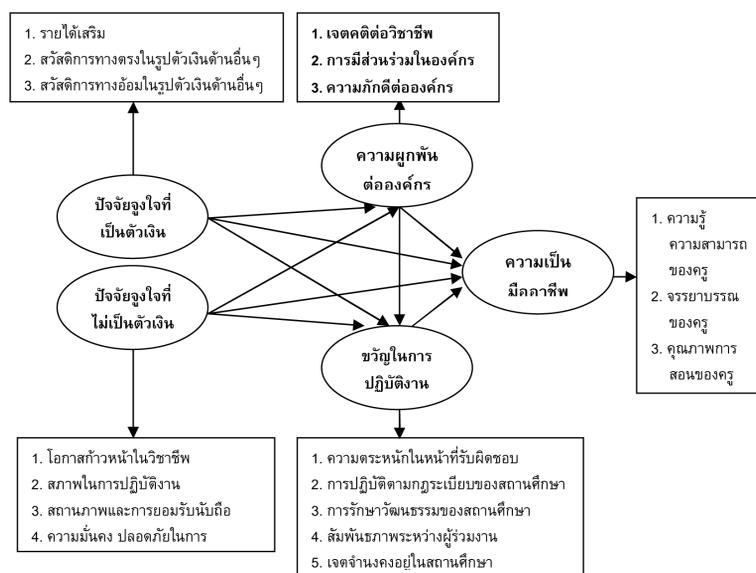
ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2552) ให้แนวคิดว่าคุณลักษณะของครูมืออาชีพที่ควรตระหนักเป็นอันดับแรกได้แก่ **คุณภาพการสอน** อันเป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน เพราะคุณภาพของเด็ก สะท้อนคุณภาพของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมืออาชีพของครู มีเป็นจำนวนมาก อาทิเช่น

พริยพงษ์ เตชะศิริยีนง (2552) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการสอนแบบสืบสวนสอบสวนโดยใช้เกมคณิตศาสตร์ เรื่อง การให้เหตุผล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนจำนวน 38 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่ได้รับการสอนแบบสืบสวนสอบสวนโดยใช้เกมคณิตศาสตร์ ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 65 2) นักเรียนที่ได้รับการสอนแบบสืบสวนสอบสวนโดยใช้เกมคณิตศาสตร์เรื่อง การให้เหตุผล มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงกว่าก่อนได้รับการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Goe (2007) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของครูกับผลการเรียนของนักเรียน พบว่า ครูที่มีความรู้ความสามารถสูงในวิชาคณิตศาสตร์จะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ในระดับสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับครูที่มีความรู้ความสามารถที่ต่ำกว่าในวิชาดังกล่าว

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (mixed methods) โดยศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) ผสมผสานกับข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data)

กลุ่มตัวอย่าง คือครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สพฐ. และสังกัด สข. จำนวนรวม 604 คน สังกัดละ 302 คนเท่าๆ กันจาก 18 โรงเรียนใน 3 เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเป็นโรงเรียนในสังกัด สพฐ. จำนวน 7 โรงเรียน และโรงเรียนในสังกัด สข. จำนวน 11 โรงเรียนซึ่งมาจากการสุ่มตัวอย่างแบบระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach อยู่ระหว่าง .888 ถึง .949 ส่วนการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูจากทั้ง 2 สังกัด จำนวนสังกัดละ 20 คนซึ่งมาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ snowball

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ด้วยโปรแกรมสำหรับวิเคราะห์ทางสถิติ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วย

โปรแกรม LISREL 8.72 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์กลุ่มค่าและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 604 คน เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพฐ. และสังกัด สข. กลุ่มละ 302 คนเท่ากัน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ครองโสดมากที่สุดร้อยละ 52.98 อายุระหว่าง 51-60 ปี มากกว่าช่วงอื่นๆ ร้อยละ 32.95 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและไม่มีวิทยฐานะเป็นส่วนมาก รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมากที่สุดร้อยละ 41.23 โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่อยู่ในวิชาชีพครูมากกว่า 25 ปีมากที่สุดร้อยละ 31.95 ผลการตรวจสอบสมมติฐานวิจัย พบว่า

1) โมเดลจากกรอบแนวคิดในการวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าไค-สแควร์ 61.50 ที่องศาอิสระ 48 ค่าความน่าจะเป็น (p) .091 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) .990 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) .960 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) .019 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) .022

2) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม จากโมเดลวิจัยที่ได้รับการปรับแก้แล้ว ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ตั้งตาราง 1 และภาพ 2

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์อทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอทธิพลรวม

ค่าสถิติ $\chi^2 = 61.50$; $df = 48$; $P = 0.091$; $GFI = 0.99$; $AGFI = 0.96$; $RMR = 0.019$; $SRMR = 0.020$; $RMSEA = 0.022$

ขนาดของอทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผล

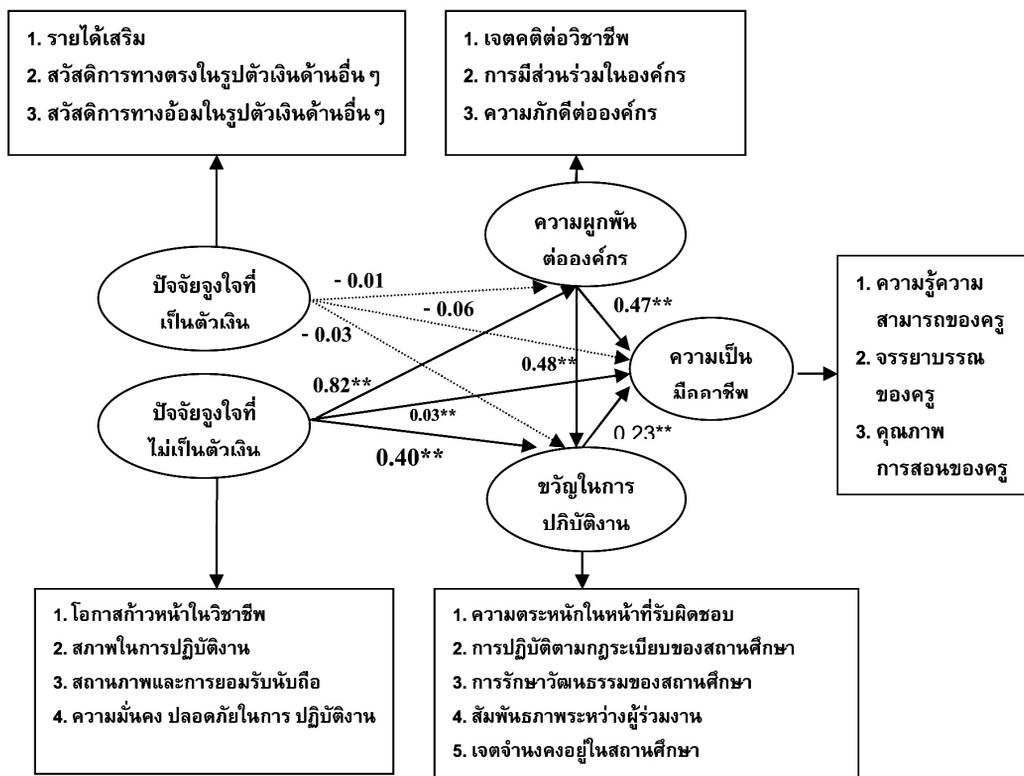
ตัวแปรผล	ความผูกพันต่อองค์กร			ขวัญในการปฏิบัติงาน			ความเป็นมืออาชีพรของครู		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ตัวแปรสาเหตุ									
สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน	-0.01	-	-0.01	-0.03	-0.01	-0.04	-0.06	-0.01	-0.07
สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน	0.82**	-	0.82**	0.40**	0.39**	0.79**	0.03**	0.57**	0.60**
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	0.48**	-	0.48**	0.47**	0.11**	0.58**
ขวัญในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	0.23**	-	0.23**

สมการโครงสร้าง

ตัวแปร (R^2)

	ความผูกพันต่อองค์กร	ขวัญในการปฏิบัติงาน	ความเป็นมืออาชีพของครู
R^2	0.66	0.67	0.45

** $p < 0.01$ DE = direct effect IE = indirect effect TE = total effect CR = construct reliability



ภาพ 2 ค่าขนาดอทธิพลระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขวัญในการปฏิบัติงานและความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ** $p < .01$

จากตาราง 1 และภาพ 2 พบว่าความเป็นมืออาชีพของครูได้รับอิทธิพลรวมทิศทางบวกมากที่สุดจากสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .60 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากอิทธิพลทางอ้อมขนาด .57 ที่ส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรมายังความเป็นมืออาชีพของครู นอกจากนี้สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินยังส่งอิทธิพลทางตรงขนาด .40 ในทิศทางบวกต่อขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 ส่วนสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลขนาดเล็กมากและไม่มีความสำคัญทางสถิติต่อความเป็นมืออาชีพของครูและขวัญในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 ดังกล่าว

จากสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงขนาดกลาง ทิศทางบวกขนาด .48 ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และส่งต่ออิทธิพลทางอ้อมขนาดเล็ก .11 ทิศทางบวกไปยังความเป็นมืออาชีพของครู ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ครูประจำการ พบว่าครูสังกัดสพฐ. ให้นำหนักความสำคัญต่อระบบสาธารณูปโภคภายในสถานศึกษา และการจัดอบรมครูให้ทำการวิจัย ในขณะที่ครูสังกัด สช. ให้นำหนักความสำคัญต่อการได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การอบรมเทคนิควิธีการสอนแบบบูรณาการ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรให้ครูมีโอกาสพัฒนาด้านอารมณ์และสังคม อันจะช่วยให้ครูมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมืออาชีพของครูได้รับอิทธิพลรวมทิศทางบวกมากที่สุดจากสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมา

จากอิทธิพลทางอ้อมขนาดปานกลางที่ส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรไปยังความเป็นมืออาชีพของครู และยังส่งอิทธิพลทางตรงขนาดปานกลางทิศทางบวกต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ในขณะที่อาจกล่าวได้ว่า สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ไม่มีอิทธิพลใดๆ ต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และความเป็นมืออาชีพของครู

ในประเด็นนี้อาจพิจารณาได้ว่าความสำเร็จในวิชาชีพครูไม่ใช่ผลกำไรจากการลงทุนดังเช่นการประกอบวิชาชีพทางธุรกิจประเภทต่างๆ แต่เป้าหมายความสำเร็จในวิชาชีพครูคือการยอมรับนับถือจากศิษย์ จากผู้ปกครอง จากผู้ร่วมงาน และจากชุมชนหรือคนในสังคม ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบใดแบบหนึ่ง อาทิ การยกย่องให้เกียรติในสังคม การประกาศเกียรติคุณ การให้โล่รางวัลหรือสัญลักษณ์อื่นใดในโอกาสสำคัญต่างๆ เพื่อแสดงการชื่นชมยกย่องโดยสื่อให้สังคมรับทราบ และเพื่อก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจของครูมืออาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสวันครู ประจำปี พ.ศ.2553 ความว่า

“.....งานของครูเป็นงานพิเศษที่จะหวังผลตอบแทนเหมือนงานอื่นๆ ได้โดยยาก ผลตอบแทนที่สำคัญย่อมเป็นผลทางใจ ได้แก่ ความปีติชุ่มชื่นใจที่ได้ฝึกสอนคนให้ได้มีความเจริญประการหนึ่ง ก็ได้ผูกพันจิตใจคนเป็นพันเป็นหมื่นไว้ได้อย่างแน่นแฟ้นอีกประการหนึ่ง ผลตอบแทนเช่นนี้ เมื่อมองดูอย่างลึกซึ้งแล้ว ย่อมจะเห็นว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และประเสริฐกว่ายศศักดิ์ อำนาจ และประโยชน์ทางวัตถุอื่นๆ มากมายนัก.....” (คมชัดลึก 16 มกราคม 2553: www.komchadluek.net)

ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนในรูปตัวเงินหรือสิ่งตอบแทนซึ่งเทียบเท่าตัวเงิน อันเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพ และความเป็นอยู่ที่ดีของครูโดยตรง เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถควบคุมหรือปรับความต้องการอันจำเป็นให้เหมาะสมกับรายได้และค่าตอบแทนตามสถานภาพของตนได้โดยยึดหลัก

เศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยจึงพบว่าสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินมีเพียงความสัมพันธ์ขนาดเล็กมาก และไม่มีนัยสำคัญต่อความเป็นมืออาชีพของครูและไม่พบอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเป็นมืออาชีพของครู

2. ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงขนาดปานกลางต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และส่งต่ออิทธิพลทางอ้อมขนาดเล็กต่อความเป็นมืออาชีพของครู

ในประเด็นนี้อาจพิจารณาได้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใดเป็นเวลานานๆ ก็ย่อมเกิดความคุ้นเคย มีความผูกพันทางจิตใจ แม้องค์กรอาจมีบางสิ่งบางอย่างที่เป็นจุดอ่อนหรือจุดด้อยกว่าองค์กรอื่นๆ ในระดับเดียวกัน ซึ่งบุคคลตระหนักรู้ได้ แต่บุคคลก็ยังอาจยอมรับและยินดีร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงแก้ไข และเติมเต็มไปพร้อมๆ กับผู้นำขององค์กร ด้วยความรักและความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กร โดยไม่อาจแยกได้อย่างชัดเจนว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตน ส่งผลให้บุคคลยอมเสียสละ อุทิศและทุ่มเทพลังความพยายามของตนในอันที่จะปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจกับองค์กร ก่อเกิดขวัญในการปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์ผลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง ผู้ที่มีความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับผลจากการศึกษาวิจัยของ Steers and Porter (1983) และ Miner (1992) ในประเด็นที่สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร จะแสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างแท้จริงที่จะยอมรับในเป้าหมาย และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

นอกจากนั้น ความรับผิดชอบที่ครูพึงมีต่อศิษย์ รวมทั้งความสนใจอันเกิดจากการเป็นผู้

ให้ ปฏิสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนความผูกพันทางใจระหว่างผู้ร่วมงานและระหว่างครูกับศิษย์ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพครู และโยงใยต่อเนื่องไปยังความผูกพันต่อองค์กรหรือสถานศึกษา จนไม่อาจแยกครูให้พ้นจากเส้นทางของความเป็นครูมืออาชีพได้

สรุป

ปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขวัญในการปฏิบัติงานและความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เหนือกว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสศ.)

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ครูต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาเป็นอันดับแรกๆ พบว่า ครูต้องการบ้านพักซึ่งมีความปลอดภัยและอยู่อาศัยได้อย่างสบายใจไร้กังวล ดังนั้น สกสศ. อาจพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการด้านระบบบริหารที่อยู่อาศัยสำหรับครูที่มีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยที่ดีและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น แสงสว่างภายในบริเวณใกล้เคียงและบริเวณที่อยู่อาศัยให้พอเพียง รวมทั้งระบบสาธารณูปโภคอื่นๆ ให้มีมาตรฐาน การจัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ที่พักและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพให้บรรลุตามแผนมากขึ้น

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าครูให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพอนามัย และกิจกรรมสันทนาการเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่ 1 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนางานบริการด้านสุขภาพและสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมในทุกเขตพื้นที่การศึกษา โดย สกสศ. อาจจัดให้มีสโมสรการกีฬาหลากหลายประเภทในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งมีสวนสุขภาพ ซึ่งมีอุปกรณ์การออกกำลังกายนานาชนิดที่ทันสมัย ปลอดภัย ให้เลือกใช้ตามความสนใจ และตามศักยภาพของสรีระของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน โดยมีคู่มือการใช้อุปกรณ์เหล่านั้นกำกับไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันอันตรายจากการใช้อุปกรณ์ออกกำลังกายผิดประเภทหรือผิดวิธีการ รวมทั้งอาจมีบริการในรูปแบบของการทำสปาส่วนต่างๆ ของร่างกายตามแต่จะเลือกใช้ใช้บริการ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการให้บริการในราคาพิเศษสำหรับสมาชิก โดยต้องดูแลรักษาคุณภาพมาตรฐานในการให้บริการไม่ให้น้อยไปกว่าบริการสปาระดับแนวหน้าของธุรกิจเอกชนทั่วไป ในช่วงเทศกาลพิเศษต่างๆ ของปี หรือวันสำคัญของทางราชการดังเช่นวันครู ก็จะมีการจัดรายการส่งเสริมการให้บริการเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งนอกจากครูและบุคลากรทางการศึกษา จะได้มีสถานที่พักผ่อนออกกำลังกายคลายเครียดแล้ว ยังเป็นศูนย์กลางการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ รวมทั้งทำให้มีโอกาสได้ขยายเครือข่ายงานและความร่วมมือระหว่างสถาบันและระหว่างครูในกลุ่มสาระเดียวกันได้อีกช่องทางหนึ่งได้เป็นอย่างดี และถึงแม้ว่าจำเป็นที่จะต้องมีการใช้จ่ายด้านการเป็นสมาชิกหรือค่าตอบแทนในการให้บริการในอัตราต่ำ ก็เชื่อว่าน่าจะคุ้มค่ากับความสุขทางกายและทางใจที่จะได้รับกลับมา สอดคล้องกับหลักการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg ทั้งในด้านการให้ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน

(maintenance factor) แก่ผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นได้ โดยผ่านกระบวนการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายสำหรับสถานศึกษา

1) จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินส่งอิทธิพลทางอ้อมทิศทางบวกขนาดปานกลางผ่านความผูกพันต่อองค์กรไปยังความเป็นมืออาชีพของครู และยังส่งอิทธิพลทางตรงขนาดปานกลางในทิศทางบวกเช่นกันต่อขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในการพิจารณาเลือกใช้หรือปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มระดับขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนากระบวนการทำงานของตนด้วยความเป็นมืออาชีพควบคู่ไปกับความมีใจอาชีพให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้นั้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงควรต้องพิจารณาปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นอันดับต้นๆ เพราะเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในรูปแบบอื่นใด เป็นสิ่งที่ครูต้องได้รับตามข้อตกลงหรือตามกลไกของระบบซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ค่อนข้างแน่นอนตายตัว ทรายใดที่ครูยังดำรงคงอยู่ในสถานศึกษาเสมือนการต่างตอบแทนแรงงานครูในแต่ละเดือนเป็นปกติอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้การตอบแทนแรงใจจึงสำคัญยิ่งกว่า โดยเฉพาะแรงใจที่เกิดจากการได้รับความดูแล ใส่ใจในความเป็นอยู่ของครูจากผู้บริหารระดับสูง ดังเช่น เรื่องความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติด้วยความเหมาะสมยุติธรรมหรือการได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญและมีคุณค่าให้รับผิดชอบ และควรให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน ได้มีโอกาสได้รับแรงจูงใจเหล่านี้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งการให้ความสำคัญกับบุคลากรได้รับการยอมรับในสังคมประชาธิปไตยว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคคลได้เป็นอย่างดี

2) จากผลการวิจัยในเชิงคุณภาพ พบว่าครูมีความต้องการได้รับการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียน และเทคนิควิธีการสอนแบบบูรณาการ แสดงว่าครูต้องการเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ดังนั้นสิ่งจูงใจที่ครูพึงได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกรณีนี้คือ การจัดกิจกรรมฝึกอบรมการทำงานวิจัยทั้งในชั้นเรียน และงานวิจัยในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ (active learning) อย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลจากการฝึกอบรมว่ามีการนำไปใช้ในระดับใด เพื่อนำปัญหาอุปสรรคที่พบในสภาพการณ์จริงมาพิจารณาปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์การสอนให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ทั้งนี้โดยต้องสร้างความเข้าใจกับครูผู้สอนอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ในการตรวจติดตามหรือการนิเทศการสอนดังกล่าวก่อนการดำเนินงานด้วยทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และสัมพันธภาพอันอบอุ่นระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

รายการอ้างอิง

- จรัสศรี ลิ่นทอง. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ที.พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2548). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4 : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรสกรุงเทพมหานคร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. จามจุรีโปรดักท์, กรุงเทพมหานคร. หน้า 238-271.
- ปิริยพงศ์ เดชะศิริยืนยง. (2552). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการสอนแบบสืบสวนสอบสวนโดยใช้เกมคณิตศาสตร์ เรื่องการให้เหตุผล*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2552). *คู่มืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น*. ชมรมวิชาชีพครูกลุ่มแม่น้ำท่าจีน. [online] เข้าถึงได้จาก: <http://kruthacheen.com> เมื่อ 2 กรกฎาคม 2553.
- โศภษา อัญญาวัฒน์. (2549). *การจูงใจ*. ใน : หลักการจัดการ. เบญจมาภรณ์ อิศรเดช บรรณาธิการ. แมคกรอฮิล. กรุงเทพมหานคร. หน้า 198-208.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิเคราะห์เกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของการวัด และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ เพื่อตรวจสอบเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างระหว่างสังกัดของสถานศึกษา หรือเปรียบเทียบค่าพารามิเตอร์บางค่าในโมเดลวิจัยตามกลุ่มช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู เพื่อให้ได้ข้อสรุปในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสศ.) ผู้ให้ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยนี้ ตลอดจนขอขอบคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านผู้ให้ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไว้ ณ โอกาสนี้

- สำนักงานนโยบายและแผน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). [online] เข้าถึงได้จาก <http://wikipedia.org.th>:
เมื่อ 20 กรกฎาคม 2553.
- สำนักเลขาธิการคุรุสภา. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 52 ก.
- Adams, J. Stacy. (1963). Toward Understanding of Equity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, November, pp. 422-436.
- Goe, L. (2007). The link between teacher quality and student outcomes : *A research synthesis*. Washington, DC: National Comprehensive Center for Teacher Quality.
- Gowland and Augustino. (2002). Factors Related to the Morale of Agriculture Teachers in Machakos District. *Eastern Africa Social Science Research Review*. 18(2).
- Herzberg Frederick, B. Mausner, and B.Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York : McGraw Hill.
- Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial - Organizational Psychology*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). Employee commitment to organizations. In R.M. Steers & Porter (Eds.) *Motivation and work behavior*. New York : McGraw-Hill., 11-18
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons