



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่พยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
Perceived Organizational Support and Intrinsic Motives Predicting Teaching Efficiency
of Teacher at School of Office of Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat
Primary School District 4

นริศ บุญญาบุหงศ์¹, ชวนีย์ พงศาพิชญ์²

naris.boonya@gmail.com¹, Chawanee.p@arts.kmutnb.ac.th²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท ²อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครู การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจภายใน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจภายใน กับประสิทธิภาพการสอนของครู และ 3) พยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยการสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายใน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 323 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แรงจูงใจภายใน ด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง ด้านความสนใจ ตื่นเต้น ด้านความต้องการมีความสามารถ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน สามารถพยากรณ์การพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 51.3

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, แรงจูงใจภายใน, ประสิทธิภาพการสอนของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of Teaching Efficiency of Teacher, Perceived Organizational Support and Intrinsic Motives, 2) to study the relationship between Perceived Organizational Support, Intrinsic Motives, and Teaching Efficiency of Teacher, and 3) to Predicting Teaching Efficiency of Teacher with Perceived Organizational Support and Intrinsic Motives. 323 Teacher from School of Office of Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat Primary School District 4 were chosen by convenience sampling method. Statistical analysis used in the research were mean, percentage, standard deviation,



Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The findings showed 1) highest level of Teaching Efficiency of Teacher, high level of Perceived Organizational Support, and highest level of Intrinsic Motives, 2) Perceived Organizational Support and Intrinsic Motives positively correlated with Teaching Efficiency of Teacher at a statistically significant level of .01 and 3) Intrinsic Motives of The need for self – determination, Interest – excitement and flow, The need for competence and Perceived Organizational Support of Job security predict Teaching Efficiency of Teacher with 51.3 percent of variance.

Keywords: Perceived Organizational Support, Intrinsic Motives, Teaching Efficiency of Teacher

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยครู ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เป็นผลมาจากประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูดังที่ พิกุล ถิตย์อำไพ (2548) กล่าวว่า “ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผลจึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย” ทั้งนี้เพราะครูเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่สำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นประสิทธิภาพการสอนของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ (ศิริยญา ศรีประมวล. 2549 อ้างอิงจาก นิเลาะ แวอซัง. 2552)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งของผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน เนื่องจากการที่องค์การให้ความสำคัญในเรื่อง การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ภาระงานที่เหมาะสม การได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเครียด บทบาทหน้าที่ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังที่ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger et al. 1986) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะมีความเชื่อว่าองค์การได้เห็นคุณค่า ความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งในด้านของค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และค่านิยมองค์การ เพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือแรงจูงใจภายในของตัวผู้สอน ซึ่งแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534)

จากความสำคัญและปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจภายในที่พยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งผู้วิจัยมีความคาดหวังว่างานวิจัยนี้จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ เพื่อทราบถึงสาเหตุที่อาจจะมีผลกับประสิทธิภาพการสอนของครู ที่สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครู การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจภายใน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจภายใน และประสิทธิภาพการสอนของครู
3. เพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจภายใน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่พยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยประชากร คือ ครูในโรงเรียนที่สังกัด สพป. นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 445 คน ขนาดกลาง จำนวน 950 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 201 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 75 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,671 คน และผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน และทำการสุ่มเพิ่มอีก 20% รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 388 คน มีขอบเขตเวลาในการทำวิจัย เดือนสิงหาคม 2561 - มีนาคม 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนองค์กร และแรงจูงใจภายในที่พยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2. ขั้นตอนการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ได้จำนวน 323 คน และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ตามขนาดโรงเรียน ก่อนที่จะทำการสุ่มแบบตามสะดวก และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างนี้อีกร้อยละ 20 รวมกลุ่มตัวอย่างที่แจกแบบสอบถามจริงเป็นจำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทำโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดลองใช้ กับครูที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และได้หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นและนำแบบสอบถามไปใช้จริง



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 ชุด-จากนั้นทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์หรืออธิบายถึงระดับการสนับสนุนจากองค์การ แรงจูงใจภายใน ประสิทธิภาพการสอนของครู การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แรงจูงใจภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจภายใน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมีอายุมากกว่า 55 ปี การศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบันมากกว่า 25 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และแรงจูงใจภายในโดยรวม พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$, S.D.=.37) การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.15$, S.D.=.41) แรงจูงใจภายในโดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.22$, S.D.= .38)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แรงจูงใจภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู



ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ประสิทธิภาพการสอนของครู		
	r	r ² x100	P
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม	.461**	21.25	.000
ด้านความยุติธรรม	.391**	15.28	.000
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า	.358**	12.81	.000
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.301**	9.06	.000
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.326**	10.62	.000
ด้านอิสระในการตัดสินใจ	.391**	15.28	.000
ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ	.350**	12.25	.000

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู

แรงจูงใจภายใน	ประสิทธิภาพการสอนของครู		
	r	r ² x100	P
แรงจูงใจภายในโดยรวม	.692**	47.88	.000
ด้านความต้องการมีความสามารถ	.554**	30.69	.000
ด้านความสนใจ ตื่นเต้น	.620**	38.44	.000
ด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง	.647**	41.86	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .461 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ 1 และแรงจูงใจภายในโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .692 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ 2

4. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจภายใน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
และแรงจูงใจภายในที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	AdjR ²	SE _{est}	F	P
- แรงจูงใจภายในด้านความต้องการ การกำหนดด้วยตนเอง	.647	.418	.417	.289	277.504***	.000
- แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้น	.685	.469	.467	.277	170.230***	.000
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.711	.506	.502	.267	131.042***	.000
- แรงจูงใจภายในด้านความต้องการ มีความสามารถ	.716	.513	.507	.266	100.687***	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้ทั้งหมด 4 ตัว ใน 4 ขั้นตอน โดยพิจารณาค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ R² พบว่า ขั้นที่ 1 แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเองสามารถพยากรณ์การพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 41.8 ขั้นที่ 2 แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเองร่วมกับแรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้นสามารถพยากรณ์การพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 46.9 ขั้นที่ 3 แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเองร่วมกับแรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้นร่วมกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงานสามารถพยากรณ์การพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 50.6 ขั้นที่ 4 แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเองร่วมกับแรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้นร่วมกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงานร่วมกับแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถสามารถพยากรณ์การพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ร้อยละ 51.3

ดังนั้น สมการถดถอยที่เหมาะสม คือ ประสิทธิภาพการสอนของครู = a + b₁ (แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง) + b₂ (แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้นร่วม) + b₃ (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน) + b₄ (แรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ)

เมื่อ a = ค่าคงที่ b₁ = ค่าคะแนนดิบของแรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง b₂ = ค่าคะแนนดิบของแรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้นร่วม b₃ = ค่าคะแนนดิบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน b₄ = ค่าคะแนนดิบของแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ



ตารางที่ 3 รูปแบบสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	P
ค่าคงที่	1.072	.179		6.004**	.000
- แรงจูงใจภายในด้านความต้องการ การกำหนดด้วยตนเอง	.303	.049	.344	6.220**	.000
- แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้น	.225	.044	.270	5.065**	.000
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.148	.030	.182	4.919**	.000
- แรงจูงใจภายในด้านความต้องการ มีความสามารถ	.097	.042	.115	2.293**	.022

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหา รูปแบบสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพการสอนของครูในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิภาพการสอนของครู = 1.072 + .303 (แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง) + .225 (แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้น) + .148 (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน) + .097 (แรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ)

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้คะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพ การสอนของครู ดังนี้

ประสิทธิภาพการสอนของครู = .344 (แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง) + .270 (แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้น) + .182 (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน) + .115 (แรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ)

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความ ยุติธรรมและด้านอิสระในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์เป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะเมื่อครูได้รับความยุติธรรมและมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ย่อมทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีกับ องค์กรและรู้ว่าองค์กรได้ให้การสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลใน ทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoddes and Eisenberger (2002) ที่กล่าวถึงผลที่เกิดจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ผลการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรของพนักงานจะเป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน



สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถมีความสัมพันธ์เป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ McClelland (1940) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถเป็นความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อบุคคลทำอะไรได้สำเร็จ จะมีแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป องค์การที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เจริญรุ่งเรืองเติบโตอย่างรวดเร็ว

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู

ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 51.3 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการสอน ของครูได้เป็นลำดับแรก เนื่องจากเมื่อครูผู้สอนสามารถกำหนดการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง อย่างอิสระ จะทำให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ตนเองสามารถควบคุมบรรยากาศในชั้นเรียนได้ ส่งผลให้ครูผู้สอนรู้สึกผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง การปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพการสอนของครูเกิดความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deci and Ryan (1985) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการมีความอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง เกิดจากแรงผลักดันภายในจิตใจของบุคคลที่แสดงออกโดยพยายามปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบตนเอง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้น เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้เป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้สอนมีความสนใจ ตื่นเต้น รู้สึกสนุกเพลิดเพลินกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และต้องการแสวงหาสิ่งใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนมีแรงผลักดันในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนของครูมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deci and Ryan (1985) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้น เป็นความรู้สึกภายในของตัวบุคคล เมื่อบุคคลมีความเพลิดเพลิน และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ มีความสนใจในการค้นคว้าหาความรู้ อยากรเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความสุขกับการได้ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างเต็มที่ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้เป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้เพราะเมื่อองค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในด้านความมั่นคงในการทำงาน ทำให้ครูผู้สอนมีความมั่นใจในองค์กร ในเรื่องของสถานภาพการทำงาน เช่น ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กพิเศษที่มีจำนวนนักเรียนน้อยมากและมีคำสั่งให้ยุบรวมกับโรงเรียนอื่น ครูยังคงมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน ทำให้ไม่มีความกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งทำให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่าง



มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoddes and Eisenberger (2002) ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับการให้คุณค่าขององค์กรที่มีต่อผลงาน โดยความมั่นคงในการทำงานเป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านหนึ่ง ซึ่งเป็นการรับรู้และเชื่อมั่นว่าองค์กรจะยังคงรักษาพนักงานไว้ให้เป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าจะมีการลดขนาดขององค์กรก็ตาม ซึ่งมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้เป็นลำดับที่สี่ เนื่องจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิคต่างๆ สามารถช่วยให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจในตนเอง และมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ยังทำให้ประสิทธิภาพการสอนครูมีคุณภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deci and Ryan (1985) ที่กล่าวว่า ความต้องการมีความสามารถ เป็นความรู้สึกภายในของตัวบุคคลที่ต้องการรู้ว่าตนเองมีความสามารถหรือสมรรถนะ แสดงออกโดยการกระทำสิ่งท้าทายด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและพยายามจนประสบความสำเร็จ ความต้องการมีความสามารถของบุคคลจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความยุติธรรมและด้านการสนับสนุนจากหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรให้ความสำคัญของความยุติธรรมภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของกฎระเบียบ การมอบหมายงาน การประเมินความดีความชอบ รวมถึงหัวหน้างานต้องให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เช่น การให้ความยอมรับ ให้คำปรึกษา สอนงาน และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา เพื่อเป็นการส่งเสริมให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ แต่ทั้งนี้ด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเองกลับเป็นตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้เป็นลำดับแรก โรงเรียนจึงควรเปิดโอกาส ให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการจัดการเรียนการสอน ให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตัวเองในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนมากยิ่งขึ้น

1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอน โดยด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น องค์กรจึงควรรักษาความยุติธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การมอบหมายงาน การประเมินความดีความชอบ จะทำให้ครูรู้ว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กรไม่แพ้บุคลากรคนอื่น ๆ ก็จะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยด้านการกำหนดด้วยตนเองมีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น องค์กรจึงควรเพิ่มแรงจูงใจภายในให้มากขึ้น เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ค่าชมเชย เป็นต้น

1.5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูมี 4 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจภายในด้านความต้องการการกำหนดด้วยตนเอง แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ตื่นเต้น การรับรู้การสนับสนุนจาก



องค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ องค์การจึงควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูประยุกต์นำขบวนการความรู้ที่น่าสนใจ ตื่นเต้นมาประยุกต์ในสอน สนับสนุนการพัฒนาตนเอง อบรม สัมมนา และเพิ่มความเชื่อมั่นในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการสอนระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

2.2 การทำวิจัยครั้งต่อไปเสนอแนะว่าควรเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การทดลองหรือการสังเกต เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลรอบด้าน กว้างขวาง และละเอียดมากขึ้น ส่งผลต่อการนำไปพัฒนาเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้นต่อไป

2.3 ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครู เช่น ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความมั่นคงในงาน โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อรุณการพิมพ์.

กฤษณา ทองจุด. (2549). การศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พิกุล ถิตย์อำไพ. (2548). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รุ่ง แก้วแดง. (2542). ปฏิบัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : มติชน.

ศิริัญญา ศรีประมวล. (2549). การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. อ้างถึงใน นิเลาะ แวอุเช็ง. (2552).

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

David McClelland. (1940). Motivation: Theory and Research. New York. Willey.

Deci, E. L. and R. M. Ryan. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York. Plenum

Eisenberger, R. and Hutchison, S. (1986). "Perceived Organization Support." Journal of Applied Psychology. Vol.71 : 500.

Rhoddes, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology. Vol.87 No.4 : 698-714.