

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

THE FRINGE BENEFITS FACTORS EFFECTING THE MOTIVATION FOR WORK OF TEACHERS IN BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION

อัจศรา ประเสริฐสิน

อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
E-mail : utsara@swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวนครู 484 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการครู มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .955 และแบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .916 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษา พัฒนาบุคลากร (X5) โดยปัจจัยนี้สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 17.50 ซึ่งสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $\hat{Y} = 118.719 + 1.094X5$ และสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $Z = .418X5$

คำสำคัญ : สวัสดิการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครู สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the factors of fringe benefits, effecting the motivation of teachers' works in Bangkok Metropolitan Administration. 484 teachers were selected by multistage sampling method. The method of collected data is to do the questionnaire about the fringe benefits of teacher and test the motivation of work. The result of reliability is .955 and .916 respectively. The statistic that is used for data analyzing is Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The fringe benefits in education

and development is the factor that can be predicted significantly at .01 levels. This factor can be predicted at 17.50 percent. The predicted equations were as follows: In term of raw scores were: $\hat{Y} = 118.719 + 1.094X5$. And in term of standard scores were: $Z = .418X5$.

KEYWORDS : The fringe benefits, Motivation for work, Teachers, Bangkok Metropolitan Administration

ที่มาและปัญหาของการวิจัย

แม้ในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้นในประเทศไทย และครูซึ่งถือเป็นหัวใจในการปฏิรูปการศึกษาจะต้องเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา อีกทั้งยังต้องมีความมุ่งมั่น หรือมีแรงจูงใจในการทำงาน ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จ ซึ่งหากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสวัสดิการซึ่งเป็น 1 ในค่าตอบแทน (Compensation) ที่ช่วยเสริมให้ครูทำงานได้ดีขึ้น นอกเหนือจากการมีเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ก็จะช่วยส่งผลให้ครู มีแรงจูงใจในการทำงาน ที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้งานการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนที่ได้รับการเรียนการสอนก็จะสามารถพัฒนาเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่า จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงาน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ค่านิยม และสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจของครูทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้าน สวัสดิการที่มีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครู ยกกระดับคุณภาพของครู และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดสวัสดิการของครูตามโรงเรียนต่างๆ ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการทำงานกับเด็กและเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาคือต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 15,192 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2551 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 24 โรงเรียน 6 เขต จำนวนครู 600 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบ Likert Scale ร่วมกับคำถามปลายเปิด แบ่งคำถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้ คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการครู 5 ด้าน ด้านละ 8 ข้อ รวมทั้งหมด 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .955 และส่วนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน ด้านละ 8 ข้อ รวมทั้งหมด 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .916

การดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูล 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม-13 กุมภาพันธ์ 2551 หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน ทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่ตอบสมบูรณ์โดยมีข้อมูลขาดหายไปไม่เกินร้อยละ 30 ได้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 484 ฉบับ

ผลการวิจัย

เมื่อได้นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความ คิดเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการภาพรวมทั้ง 5 ด้าน (M=3.07, SD=4.98) และในแต่ละด้านมีความเหมาะสมระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมที่สุด (M=3.47, SD=5.75) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพอนามัย (M=3.30, SD=6.09) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (M=3.08, SD=5.44) ด้านนันทนาการ (M=2.88, SD=6.22) และด้านเศรษฐกิจ (M=2.69, SD=6.27) มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

สำหรับคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าคะแนน ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก (M=3.73, SD=3.01) โดยมี 4 ด้านที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จใน การทำงานมีค่าคะแนนมากที่สุด (M=3.92, SD=3.68) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (M=3.75, SD=3.91) ด้านความรับผิดชอบ (M=3.72, SD=3.37) ด้านการได้รับการยอมรับ (M=3.68, SD=3.79) ส่วนด้านความก้าวหน้ามีค่าคะแนนน้อยที่สุด (M=3.57, SD=4.48) และอยู่ในระดับปานกลาง

หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สามารถแบ่ง ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ 10 คู่ มีค่าอยู่ระหว่าง .435 (ด้านความมั่นคง ในอาชีพกับด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร) ถึง .715 (ด้านสภาพ อนามัยกับด้านนันทนาการ) โดยปัจจัยสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน 10 คู่ พบว่ามี 6 คู่ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าอยู่ระหว่าง .253 (ด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านลักษณะของงาน) ถึง .891 (ด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านการได้รับการยอมรับ) ส่วนอีก 4 คู่ สัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ โดยด้าน ความสำเร็จในการทำงานกับด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ กันน้อยที่สุดคือ -.068

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปร ตาม 25 คู่ พบว่ามี 18 คู่ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกัน

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าอยู่ระหว่าง .119 (ด้านสภาพ อนามัยกับด้านความสำเร็จในการทำงาน) ถึง .491 (ด้านการศึกษา พัฒนาบุคลากรกับด้านความก้าวหน้า) มี 3 คู่ ที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอีก 4 คู่ สัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ โดยด้านความมั่นคงใน อาชีพกับด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน น้อยที่สุด คือ .012

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน สวัสดิการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับปัจจัยอิสระ 1 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยการใช้ การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) โดยค่าน้ำหนักความสำคัญในรูป คะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยด้านการศึกษาพัฒนา บุคลากร (X5) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าน้ำหนัก ความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .376 ขณะที่ด้านเศรษฐกิจ (X2) ส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.152 ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (X2) ด้านสภาพอนามัย (X3) และด้านนันทนาการ (X4) ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

โดยค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร (X5) ส่งผล ทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูป คะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .376 ขณะที่ด้านเศรษฐกิจ (X2) ส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักความสำคัญ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.152 ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (X2) ด้านสภาพอนามัย (X3) และด้านนันทนาการ (X4) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 1 แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ตัวแปร	b	SE _b	β	t
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	.310	.160	.112	1.932
ด้านเศรษฐกิจ -.365	.165	-.152	-2.217*	
ด้านสุขภาพอนามัย	.167	.169	.067	.984
ด้านนันทนาการ	.090	.170	.037	.532
ด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร	.985	.169	.376	5.818***

* p < 0.05, *** p < 0.001

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ปัจจัย	B	SE _b	β	R	R ²	F
X5	1.094	.108	.418	.418	.175	101.953***
α = 118.719						
SE _{est} = 13.691						

*** p < 0.001

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่า 0.418 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 1 ปัจจัย คือ สวัสดิการด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร (X5) และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เท่ากับ .174 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 17.50 และนำค่าสัมประสิทธิ์มาเขียนสมการพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $\hat{Y} = 118.719 + 1.094X5$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $Z = .418X5$

เมื่อวิเคราะห์เนื้อหาของแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสำรวจความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับผลของสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามีผู้ตอบในส่วนนี้เพียง 42 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 484 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86 โดยผู้ที่ตอบอาจตอบมากกว่า 1 ประเด็น ดังนั้นเมื่อจำแนกความคิดเห็นต่างๆ ของแบบสอบถามปลายเปิด ตามประเด็นที่มีผู้ตอบจะได้ดังตารางที่ 3

ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ควรมีประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุให้ครู ไม่ใช่มีให้เด็กเพียงอย่างเดียว ควรมีสวัสดิการที่อยู่อาศัยของครู กทม. หรือบ้านแบบให้ผ่อนส่งได้ มีบ้านพักฟรี หรือสร้างห้องต่างๆ เพื่อช่วยเหลือเรื่องการเงินค่าเช่าบ้าน ควรมีบ้านพักแก่ข้าราชการครูทุกๆ โรงเรียน และจัดสรรให้ครบทุกคน ส่วนแฟลต กทม. คนที่เป็นข้าราชการ กทม. จริงจะมีอยู่เพียงบางส่วน แต่จะมีบางส่วนให้คนรู้จักหรือญาติมาอยู่แทน เพราะมีบ้านของตนแล้ว ไม่ย้ายออก ทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยทำเรื่องขอเช่าอยู่ไม่ได้ เช่น แฟลตทุ่งครุ ช่วงหลังมีแต่เงินบำเหน็จ ไม่มีเงินบำนาญซึ่งครู

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแยกตามประเด็น

ประเด็น	จำนวน (คน)	% (เทียบกับจำนวนผู้ตอบ)	% (เทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง)
ด้านความมั่นคงในอาชีพ			
ควรมีประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ	2	4.35	0.90
ควรมีสวัสดิการที่อยู่อาศัย	7	15.22	3.14
ควรมีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)	3	6.52	1.35
ด้านเศรษฐกิจ			
ลดค่าน้ำ ค่าไฟ	1	2.17	0.45
บริการรถรับส่ง หรือคิดค่าโดยสารราคาถูก	4	8.70	1.80
สวัสดิการของครุมีน้อย และดำเนินการล่าช้า	12	26.09	5.39
ประชาสัมพันธ์ให้ครูรับรู้สิทธิของตน	1	2.17	0.45
ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ	0	0	0
ด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร			
ส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกอบรมอยู่เสมอ	4	8.70	1.80
ทุนเรียนต่อในระดับสูงขึ้น	2	4.35	0.90
สัมมนาหรืออบรมบ่อยจนบางครั้งไม่จำเป็น	2	4.35	0.90
ด้านอื่นๆ			
การประเมินวิทยฐานะควรประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริง	3	6.52	1.35
ครูได้รับมอบหมายงานอื่นมากเกินไป	4	8.70	1.80
จัดส่งคนให้ตรงกับสายงานและให้เพียงพอ	1	2.17	0.45
รวม	46	100	20.66

อยากให้ให้มีเงินบำนาญ และไม่ทราบเหตุผลว่าเหตุใดครู กทม. จึงไม่สามารถเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ได้ จึงอยากให้พิจารณาเรื่องนี้อีกครั้ง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจโยกย้ายของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครไปยังสังกัดอื่นหรือต่างจังหวัด

ด้านเศรษฐกิจ

ลดค่าน้ำ ค่าไฟ บริการรถรับส่งในราคาถูก หรือคิดค่าโดยสารราคาถูก จะเห็นได้ว่าสวัสดิการของครุมีน้อย และดำเนินการล่าช้า ไม่ว่าจะเป็นการเบิกค่ารักษา การจ่ายตกเบิก

การจ่ายค่าครองชีพ รวมถึงควรประชาสัมพันธ์ให้ครูรับรู้สิทธิของตนในด้านต่างๆ โดยในด้านการช่วยเหลือค่าทำศพกรณี บิดามารดา คู่สมรส หรือบุตรของครูเสียชีวิต ทางหน่วยงานควรจะประสานกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการมอบสวัสดิการส่วนนี้ โดยไม่ต้องเดินหนังสือขอรับ เพราะหลักฐานมีที่ต้นสังกัดอยู่แล้ว หากยังไม่มีการรับ ควรมีหนังสือสอบถามความประสงค์ว่าต้องการทำอย่างไรกับสวัสดิการจำนวนนั้น มิใช่ปล่อยให้ผ่านเลยไป

ด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร

ควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับทุนเรียนต่อในระดับสูงขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับสูง โดยมีทุนการศึกษา

ให้บ้างในทุกสาขาวิชาที่ครูสนใจศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากร ได้ฝึกอบรมอยู่เสมอ พร้อมทั้งมีสวัสดิการต่างๆ ให้ เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก กรณีที่อบรมในกรุงเทพและต่างจังหวัด บางครั้งครูไปสัมมนาหรืออบรมบ่อยจนเกินความจำเป็น หรือ อบรมซ้ำ ควรมีการอบรมในวันหยุด เพราะโรงเรียนที่มีครูน้อย จะส่งผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียน

ด้านอื่นๆ

เนื่องจากช่วงอายุของครูมีความห่างกันมาก ฉะนั้น ความต้องการจึงแตกต่างกันในเรื่องของสวัสดิการครู การที่ครู ได้รับมอบหมายงานอื่นมากเกินไป เช่น งานพัสดุ งานบัญชี ทำให้การสอนไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องการให้ทางราชการ ช่วยจัดส่งคนให้ตรงกับสายงานและให้เพียงพอ เช่น ที่โรงเรียน มีเครื่องดนตรีทั้งไทยและสากล แต่ครูผู้สอนเกษียณอายุไปแล้ว ไม่มีคนสอนแทน เพราะทางราชการไม่ส่งครูที่มีความรู้ทางดนตรี โดยตรงให้ ส่วนระบบการทำงานควรได้รับการปรับปรุงให้กระชับ และรวดเร็วขึ้น รวมถึงการประเมินวิทยฐานะควรประเมินจาก ผลการปฏิบัติงานจริง และวัดจากสภาพนักเรียนมากกว่า

สรุปและอภิปรายผล

สำหรับคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าคะแนนภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมี 4 ด้านที่มีค่าคะแนนอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าคะแนน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนด้านความก้าวหน้ามีค่าคะแนน น้อยที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sergivanni (1973) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตมลรัฐนิวยอร์ก พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมีความ พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน และ Clements (1983) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน เช่นกัน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ ด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร (X5) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ (X2) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความ มั่นคงในอาชีพ (X2) ด้านสุขภาพอนามัย (X3) และด้านนันทนาการ (X4)

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูเห็นความสำคัญของการ พัฒนาตนเองซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนางานสอนด้วย แต่การที่ปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลทางลบกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิชา บัวผุด (2550) มีไข่ว่าครูที่เห็นปัจจัยด้านนี้เหมาะสมแล้วจะไม่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ แต่เป็นเพราะครูเห็นว่าปัจจัยด้านนี้ยังไม่ เหมาะสม ถึงกระนั้นก็ได้เป็นสิ่งที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูลดน้อยลง เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ได้มาจาก ปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ยังมาจากปัจจัยอื่นๆ ด้วย และเมื่อดูจากคำถามปลายเปิดจะเห็นได้ว่าครูยังต้องการให้ ปรับปรุงปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่หลายด้าน ซึ่งตรงกับที่ Dollard & Miller (1950) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจประเภทแรงจูงใจ ทุกติยภูมิ ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางสังคม หรือแรงจูงใจทางจิตวิทยา ประเภทแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นั่นคือความต้องการความสำเร็จที่จะ แข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน และมีความต้องการที่จะได้รับ ความพึงพอใจจากความสำเร็จในการทำงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถ ครูก็เช่นกัน จะเห็นได้ว่าครูมีความต้องการพัฒนา ตัวเอง ต้องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถนำไป ปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นให้ทันกับโลก ยุคปัจจุบันที่ก้าวไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ ด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร (X5) ปัจจัยนี้สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใ้ร้อยละ 17.50 เมื่อเปรียบกับทฤษฎีการแบ่งประเภทแรงจูงใจพบว่า แรงจูงใจของครูเป็นแรงจูงใจภายใน ที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ ครอบงำพัฒนาตนเอง ทำเพราะอยากทำเอง ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาจากใจของตนจริงๆ ผิดกับแรงจูงใจภายนอก ที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงิน ตำแหน่ง ชื่อเสียง เมื่อพิจารณาจะพบว่าถึงแม้ครูจะไม่พอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากนัก แต่ยังมีแรงจูงใจในระดับที่สูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูไม่ได้ยึดติดแรงจูงใจภายนอก แต่ใช้แรงจูงใจภายใน และการที่เป็นเช่นนี้ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตาม ควรปรับด้านสวัสดิการตามความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีการทำงานด้วยความรับผิดชอบ และประสบผลสำเร็จ มองเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการทำงาน มีความเอาใจใส่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีความปรารถนาที่จะพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญจะขาดเสียไม่ได้และผลจากแรงจูงใจนี้ จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว จะไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2548) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ (ไจนวล พรหมมณี, 2550)

สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรวางนโยบาย มาตรการ ให้สามารถปฏิบัติได้จริง โดยการจัดสรรสวัสดิการด้านนี้ให้แก่ครูอย่างทั่วถึง ตามความเหมาะสมและความต้องการของครูแต่ละคน ต้องไม่ให้

สวัสดิการด้านอื่นลดน้อยหรือขาดหายไป ในทางกลับกันควรเพิ่มเติมและปรับสวัสดิการทุกๆ ด้านโดยครูได้จากผลปลายเปิดหรือการจัดสัมมนาระดมความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยสวัสดิการที่จัดให้มันควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบำรุงรักษาคนให้อยู่ในองค์กรกระตุ้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดึงดูดใจให้คนอยากอยู่กับองค์กรมากขึ้น เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงานและการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสมต่อครูทุกคนในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลง

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2551 และได้รับความร่วมมือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ทุกท่านเป็นอย่างสูง ขอบพระคุณท่านที่ปรึกษา คณะกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2548. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ไจนวล พรหมมณี, 2550. "การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิชา บัวผุด, 2550. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Clements, E. 1983. "A Study of the Relationship between intrinsic And Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personal Workers in Community Colleges." **Dissertation Abstracts International**. 43: 2567A.

Dollard, J & Miller, N. E. 1950. **Personality and Psychotherapy: An Analysis in Terms of Learning, Thinking and Culture**. New York: McGraw-Hill.

Sergivanni, T. J. 1973. "Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher." **Explanation in Educational Administration**. St.louis: University of Queensland Press.



>> อัจฉรา ประเสริฐสิน

จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหลักสูตรศิลปศาสตร
บัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งอาจารย์ประจำ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
และอยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย