6.1.2 อิทธิพลของตัวแปรต้น

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ โดยแยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดกรมสามัญศึกษา

ตัวแปรสาเหตุ	r	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปร							ผลรวมอิทธิพล	ความสัมพันธ์เทียบ
			NAWK	WENM	PRMT	RECN	POAD	PAYM	รวม		
ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน X_1 (nawk)	.18	.02	00	00	.06	00	.02	.06	.08	.10	.08
ลภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน X_2 (wenm)	.22	.02	00	00	.07	00	.02	.06	.15	.17	.05
ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน X_3 (prmt)	.32	.06	.01	.01	.00	.01	.03	.12	.18	.24	.08
การได้รับการยอมรับนับถือ X_4 (recn)	.24	.16	.01	.00	.07	.00	.04	.09	.21	.37	-.13
นโยบายและการบริหารงาน X_5 (poad)	.28	.20	.01	.01	.07	.01	.00	.12	.22	.42	-14
เงินเดือน X_8 (paym)	.35	.23	.01	.01	.08	.01	.03	00	.14	.37	-.02

$X^2 = .00$, $P < .001$, $GFI = 1.00$

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

จากตาราง 33 จะเห็นได้ว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์สังกัดกรมสามัญศึกษา มีดังนี้

อันดับที่ 1 ได้แก่นโยบายและการบริหารงานซึ่งมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.42 จำแนกเป็นมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .20 และโดยอ้อมเท่ากับ .22 อิทธิพลโดยอ้อมจะส่งผ่านลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานเท่ากับ 01 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเท่ากับ .07 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ .01 การได้รับความยอมรับนับถือ เท่ากับ .01 และเงินเดือนเท่ากับ .12

อันดับที่ 2 เงินเดือน และการได้การยอมรับนับถือ มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .37 สำหรับเงินเดือนจำแนกเป็นอิทธิพลโดยตรง .23 และอิทธิพลโดยอ้อม เท่ากับ .14 อิทธิพลโดยอ้อมจะส่งผ่านตัวแปรลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ .01 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .01 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งเท่ากับ .08 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ .01 นโยบายและการบริหารงานเท่ากับ .03

สำหรับด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .37 สามารถจำแนกได้เป็นอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ .16 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .21 อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านทางลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานเท่ากับ .01 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเท่ากับ .07 นโยบายและการบริหารงานเท่ากับ .04 และเงินเดือนเท่ากับ .09

อันดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานมีค่าน้ำหนักอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .24 จำแนกเป็นอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ .32 และมีอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .18 อิทธิพลโดยอ้อมได้ส่งผ่านลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานเท่ากับ .01 สภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ .01 การยอมรับนับถือเท่ากับ .01 นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .03 และเงินเดือนเท่ากับ .12

อันดับที่ 5 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติทำงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพล โดยรวมเท่ากับ 0.17 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ 0.2 และอิทธิพลโดยอ้อม เท่ากับ .15 โดยส่งผ่านในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเท่ากับ 0.7 นโยบายและการบริงานเท่ากับ 0.02 และเงินเดือนเท่ากับ 0.6

อันดับที่ 6 ได้แก่ สภาพธรรมชาติของการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.10 โดยจำแนกเป็นค่าน้ำหนักอิทธิพล โดยตรงเท่ากับ 0.02 และโดยอ้อมเท่ากับ 0.08 ค่าน้ำหนักอิทธิพลโดยอ้อม ส่งผ่านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเท่ากับ 0.06 นโยบายและการบริหารงานเท่ากับ 0.02 และเงินเดือนเท่ากับ 0.06

มหาวิทยาลัยพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

6.2 การวิเคราะห์สาเหตุของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัด สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

สมการโมเดล

$$Y = f(A(X_1, X_2, X_3, X_4), B(X_6), C(X_8))$$

โดยที่

X_1 – Nawk

X_2 – Wenm

X_3 – Prmt

X_4 = Recn

X_6 – Poad

X_8 = Paym

โดยผลการวิเคราะห์สาเหตุ ได้ค่า P และ r ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

6.2.1 ค่าน้ำหนักตัวแปรต้น

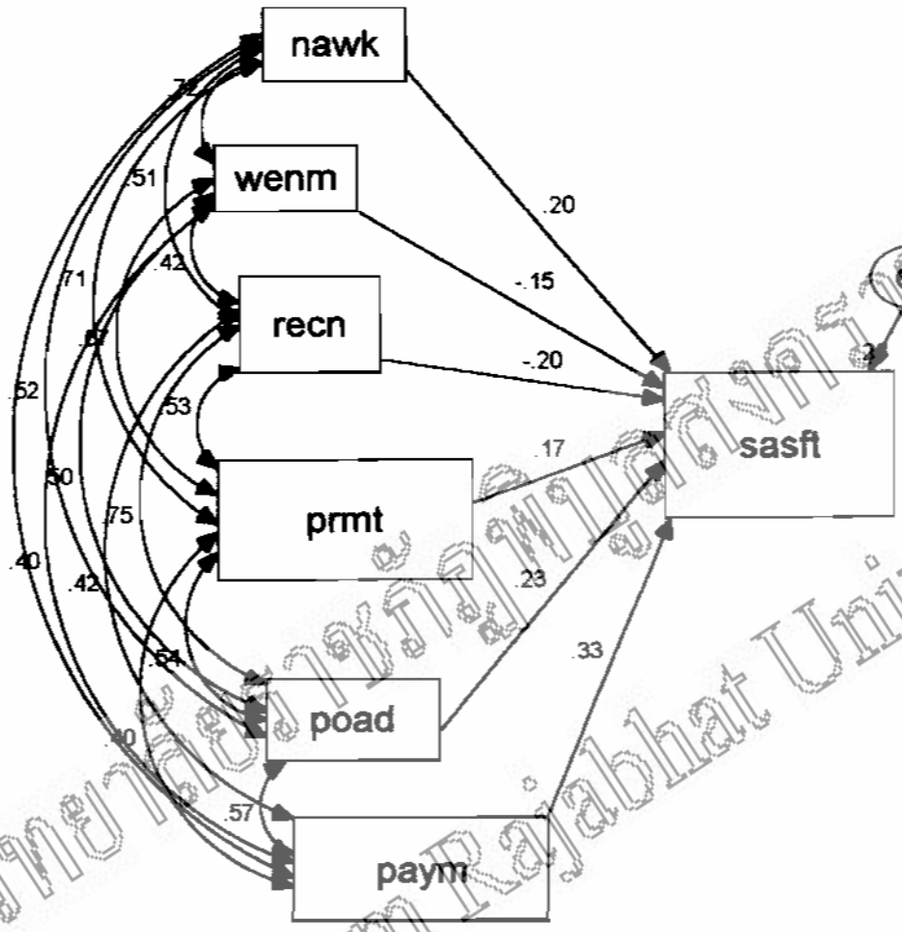
ตาราง 34 ค่าความแปรปรวน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) และน้ำหนักของตัวแปรต้นต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

ตัวแปรต้น	ความแปรปรวน	S.E.	น้ำหนักตัวแปร	อันดับที่
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (wenm)	.166	.056	.152	6
การได้รับการยอมรับนับถือ (Recn)	.0672	.094	0.202	4
ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (prmnt)	**1.145**	.063	.166	5
นโยบายและการบริหารงาน (poad)	.774	.074	.235	2
เงินเดือน (paym)	.902	.051	.328	1
ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน (nawk)	.624	.096	.205	3
ความคลาดเคลื่อน (Error)	1.623	.183	-	-
R^2 = 279 R = .528**				

** P < 0.01

จากตาราง 34 แสดงว่า ค่าน้ำหนักตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการจูงใจของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์, สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน อันดับที่ 1 ได้แก่ เงินเดือน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .328 อันดับที่ 2 นโยบายและการบริหาร มีน้ำหนักเท่ากับ .235 อันดับที่ 3 ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .205 อันดับที่ 4 การได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .202 อันดับที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .166 และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.152

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University



แผนภูมิ 9 แสดงอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยการจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

6.2.2 อิทธิพลของตัวแปรต้น

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ โดยแยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

ตัวแปรสาเหตุ	r	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปร							ผลรวมอิทธิพล	ความสัมพันธ์เทียบ
			NAWK	WENM	PRMT	RECN	POAD	PAYM	รวม		
ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน X_1 (nawk)	.34	.20	00	-.11	.12	-.10	.14	.11	.16	.37	.03
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน X_2 (Wenm)	-.27	.15	.14	00	.12	-.08	.12	.11	.41	.56	-.29
ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน X_3 (prmt)	.36	.17	.14	-.10	00	-.11	.2	.19	.24	.41	-.05
การได้รับการยอมรับนับถือ X_4 (recn)	.24	-.20	.10	-.06	.09	00	.17	.13	.43	.63	-.39
นโยบายและการบริหารงาน X_5 (poad)	.39	.23	.12	-.08	.09	-.15	00	.19	.29	.53	-.14
เงินเดือน X_6 (paym)	.45	.33	.07	-.06	.07	-.08	.13	00	.13	.46	-.13

X^2 = .000 , P < .00 , GFI = 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

จากตาราง 35 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการจูงใจของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

อันดับที่ 1 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือซึ่งมีอิทธิพลรวม เท่ากับ .63 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ .20 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .43 โดยส่งผ่านตัวแปรด้านลักษณะธรรมชาติการที่ปฏิบัติงาน เท่ากับ .20 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ -.06 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เท่ากับ .09 นโยบายและการบริหาร เท่ากับ .17 และเงินเดือน เท่ากับ .43

อันดับที่ 2 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .56 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .15 และอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .41 โดยส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน เท่ากับ .14 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเท่ากับ .12 การได้รับความยอมรับนับถือ เท่ากับ -.08 นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .12 และเงินเดือนเท่ากับ .11

อันดับที่ 3 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีอิทธิพลรวม เท่ากับ .53 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .29 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .29 โดยส่งผ่านตัวแปรดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานเท่ากับ .12 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ -.08 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน เท่ากับ .09 เงินเดือน เท่ากับ .19

อันดับที่ 4 ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งมีอิทธิพลผลรวมเท่ากับ .46 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลโดยตรง เท่ากับ .33 และมีอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .13 โดยส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ผ่านลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน เท่ากับ .07 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ .06 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเท่ากับ .07 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ -.08 นโยบายและการบริหาร เท่ากับ .13

อันดับที่ 5 ได้แก่ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .41 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .117 และอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .24 โดยส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน เท่ากับ -.10 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ -.11 นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .12 เงินเดือน เท่ากับ .19

อันดับที่ 6 ได้แก่ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .37 โดยจำแนก เป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .21 และอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .16 โดยส่งผ่านตัวแปรด้านต่างๆ ดังนี้ ทางด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ -.11 ความก้าวหน้าในการทำงานเท่ากับ .12 การยอมรับนับถือ เท่ากับ .10 ความก้าวหน้าในการทำงาน เท่ากับ .12 นโยบายและการบริหาร เท่ากับ .14 และเงินเดือน เท่ากับ .11

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

6.3 การวิเคราะห์สาเหตุของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัด กรมอาชีวศึกษา

สมการโมเดล

$$Y = f(A(X_1, X_2, X_3, X_4), B(X_6), C(X_8))$$

โดยที่

X_1 – Nawk
X_2 – Wenm
X_3 – Prmt
X_4 – Recn
X_6 – Poad
X_8 – Paym

โดยผลการวิเคราะห์สาเหตุ ได้ค่า P และ r ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

6.3.1 ค่าน้ำหนักของตัวแปรต้น

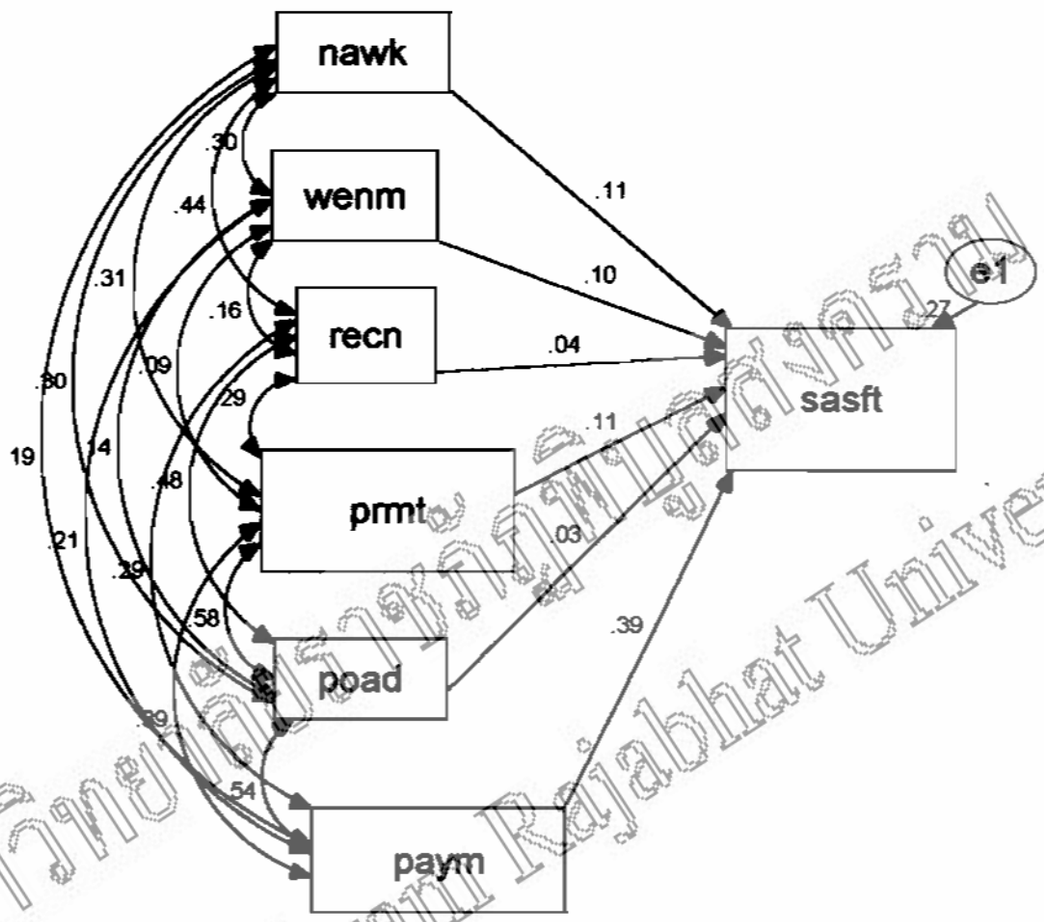
ตาราง 36 ค่าความแปรปรวน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)และน้ำหนักของตัวแปรต้นต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตัวแปรต้น	ความแปรปรวน	S.E.	ค่าน้ำหนักตัวแปร (Beta - **Weight**)	อันดับที่
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Wenm)	1.166	1.166	.097	4
การได้รับการยอมรับนับถือ (Reen)	.0672	0.672	.405	5
ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Prmnt)	0.145	1.145	.109	3
นโยบายและการบริหารงาน (Poad)	0.774	0.774	.028	6
เงินเดือน (Paym)	0.902	0.902	893	1
ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน (Nawk)	0.624	0.624	.114	2
ความคลาดเคลื่อน (Error)	1.037	0.079	-	-
	R^2 = .272**			
	R = .522**			

**P < .01

จากตาราง 36 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์สังกัด กรมอาชีวศึกษา ประกอบด้วย อันดับที่ 1 เงินเดือน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .893 **อันดับที่** 2 ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .114 อันดับที่ 3 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง **มีค่าน้ำหนักเท่ากับ** .109 อันดับที่ 4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .097 **อันดับที่** 5 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .109 อันดับที่ 6 **ได้แก่ นโยบายและ** การบริหารงาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .028

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University



แผนภูมิ 10 แสดงอิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน สายวิทยาศาสตร์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

6.3.2 อิทธิพลของตัวแปรต้น

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ โดยแยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของครูผู้สอนสาย วิทยาศาสตร์ สังกัด กรมอาชีวศึกษา

ตัวแปรสาเหตุ	r	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปร							ผลรวมอิทธิพล	ความสัมพันธ์เทียบ
			NAWK	WENM	PRMT	RECN	POAD	PAYM	รวม		
ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน X_1 (nawk)	.24	_▮▮	00	.03	.03	-.02	.01	.07	.09	.20	.04
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน X_2 (Wenm)	.22	.10	.03	00	.01	-.01	.01	.07	.11	.21	.01
ความก้าวหน้าในการเลื่อนAแหน่งงาน X_3 (prmt)	.31	_▮▮	.03	.01	00	-.01	.02	.15	.20	.31	00
การได้รับการยอมรับนับถือ X_4 (recn)	.18	-.04	.05	.05	.03	00	.01	_▮▮	.22	.27	-.09
นโยบายและการบริหารงาน X_5 (poad)	.33	.03	.03	.01	.06	-.02	00	.21	.29	.32	.01
เงินเดือน X_6 (paym)	.48	.39	.02	.02	.03	-.01	.02	00	.08	.47	-.01

$X^2 = .000$, $P < .00$, GFI = 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

จากตาราง 37 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

อันดับที่ 1 ได้แก่ เงินเดือน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .47 โดยมีอิทธิพล ทางตรงเท่ากับ .39 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .08 โดยส่งผ่านตัวแปรดังต่อไปนี้ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน เท่ากับ .20 สภาพแวดล้อมทางการปฏิบัติงาน เท่ากับ .02 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน เท่ากับ .03 การได้ การยอมรับนับถือ เท่ากับ -.01 นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .02

อันดับที่ 2 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .32 จำแนกเป็นอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ .03 และเป็นอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .29 อิทธิพลโดยอ้อม ส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน เท่ากับ .03 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .01 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เท่ากับ .06 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ -.02 และเงินเดือน เท่ากับ .21

อันดับที่ 3 ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานมีอิทธิพล รวมเท่ากับ .31 และมีอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .20 อิทธิพลทางอ้อมได้ส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน เท่ากับ .03 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ .01 การได้รับการยอมรับนับถือเท่ากับ -.01 นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .02 และเงินเดือน เท่ากับ .15

อันดับที่ 4 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .27 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .05 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .22 อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะธรรมชาติการที่ปฏิบัติงานเท่ากับ .05 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ .02 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเท่ากับ .03 นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .01 และ เงินเดือน เท่ากับ .11

อันดับที่ 5 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .21 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .10 และอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .11 อิทธิพลโดยอ้อมส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ ลักษณะธรรมชาติในการปฏิบัติงานเท่ากับ .03 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเท่ากับ .01 การ ได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ -.01 นโยบาย และการบริหารงาน เท่ากับ .01 เงินเดือน เท่ากับ .11

อันดับที่ 6 ได้แก่ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .20 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .11 และอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .09 อิทธิพลโดยอ้อมส่งผ่านตัวแปรด้านต่างๆ ดังนี้ ทางด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ .03 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน เท่ากับ .03 การได้การยอมรับนับถือเท่ากับ -.02 นโยบายและการบริหาร เท่ากับ .01 และเงินเดือน เท่ากับ .07

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

6.4 การวิเคราะห์สาเหตุของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัด สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สมการโมเดล

$$Y = \{A(X_1 . X_2 . X_3 . X_4) . B(X_6) . C(X_8)\}$$

โดยที่

X_1 – Nawk
X_2 – Wenm
X_3 – Prmt
X_4 – Recn
X_6 – Poad
X_8 – Paym

โดยผลการวิเคราะห์สาเหตุ ได้ค่า P และ I ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

6.4.1 อิทธิพลตัวแปรต้น

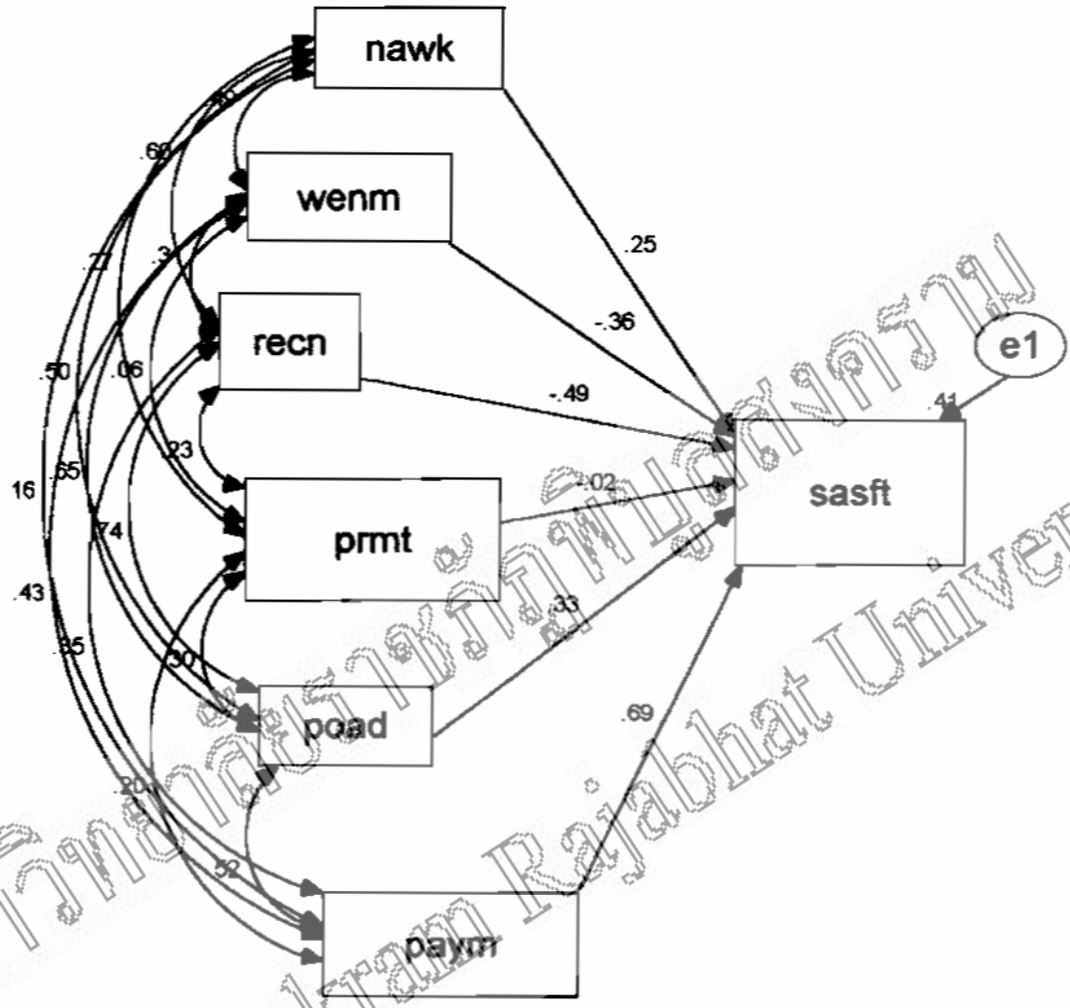
ตาราง 38 ค่าความแปรปรวน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) และน้ำหนักของตัวแปรต้นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ตัวแปรต้น	ความแปรปรวน	S.E.	น้ำหนักตัวแปร (Beta - Weight)	อันดับที่
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Wenm)	1.166	0.400	-.358	5
การได้รับการยอมรับนับถือ (Reen)	.672	.231	-.486	6
ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Prmnt)	1.145	0.393	-.019	4
นโยบายและการบริหารงาน (Poad)	0.774	0.266	.325	2
เงินเดือน (Paym)	0.902	0.310	.689	1
ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน (Nawk)	0.624	0.214	0.249	3
ความคลาดเคลื่อน (Error)	1.321	0.453		
	R^2 = .413**			
	R = .643**			

** P < 0.01

จากตาราง 38 น้ำหนักของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัด สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล อันดับที่ 1 เงินเดือน มีค่าน้ำหนักตัวแปร เท่ากับ .689 อันดับที่ 2 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน มีค่าน้ำหนักตัวแปร เท่ากับ .325 อันดับที่ 3 ได้แก่ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักตัวแปร เท่ากับ .249 อันดับที่ 4 ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีค่าน้ำหนักเทากับ -.019 อันดับที่ 5 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักตัวแปรเท่ากับ -.358 และอันดับที่ 6 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ -.486

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University



แผนภูมิ 11 แสดงเส้นทางและค่าน้ำหนักของตัวแปรปัจจัยจูงใจต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัด สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

6.4.2 อิทธิพลของตัวแปรต้น

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ โดยแยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ตัวแปรสาเหตุ	r	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปร							ผลรวมอิทธิพล	ความสัมพันธ์เทียบ
			NAWK	WENM	PRMT	RECN	POAD	PAYM	รวม		
ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน X_1 (nawk)	0.05	.25	00	-.04	-.01	-.29	.17	.11	-.06	0.19	-.14
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน X_2 (wenm)	0.12	-.36	.12	00	00	-.16	.21	[illegible]	.28	-.08	-.28
ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน X_3 (prmt)	0.15	0	.07	-.02	00	-.11	00	.14	.09	.07	-.09
การได้รับการยอมรับนับถือ X_4 (recn)	0.03	-.49	.15	-.11	00	.00	.24	.24	.52	.03	-.52
นโยบายและการบริหารงาน X_5 (poad)	0.21	.33	.13	-23	-.01	-.36	.00	.36	-.11	.22	.11
เงินเดือน X_6 (paym)	0.57	.69	.04	-.15	00	1.7	.17	.10	-.01	.68	.01

$X^2 = 0.000$. $P < 0.000$, GFI = 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

จากตาราง 39 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล อันดับที่ 1 ได้แก่ เงินเดือน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .68 จำแนกได้เป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .69 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ -.01 โดยส่งผ่านอิทธิพลของตัวแปรโดยอ้อม เท่ากับ -.01 โดยการส่งผ่านอิทธิพลของตัวแปรโดยอ้อม ประกอบด้วย ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน เท่ากับ .04 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ -.15 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ -.17 และนโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .17

อันดับที่ 2 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .22 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ -.11 โดยที่การส่งผ่านอิทธิพลโดยอ้อมผ่านตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน เท่ากับ .13 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ -.23 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน เท่ากับ -.01 การได้รับการยอมรับนับถือเท่ากับ -.36 และเงินเดือน เท่ากับ .36

อันดับที่ 3 ได้แก่ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักโดยรวม เท่ากับ .19 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ .25 และอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ -.06 โดยอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ -.04 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน เท่ากับ -.01 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ -.29 นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .11 และเงินเดือน เท่ากับ .11

อันดับที่ 4 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .07 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -.02 และมีอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .09 โดยอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานเท่ากับ -.04 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเท่ากับ -.01 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ -.29 นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .17 และเงินเดือน เท่ากับ .11

อันดับที่ 5 การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าน้ำหนักอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .03 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -.49 และอิทธิพลโดยอ้อม เท่ากับ .52 โดยอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรต่างๆ ดังนี้ ผ่านลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน น้ำหนักเท่ากับ .15 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ -.11 นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ .24 และเงินเดือน เท่ากับ .24

อันดับที่ 6 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .19 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .25 และอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ -.04 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานเท่ากับ -.01 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ -.29 นโยบายและการและปฏิบัติงาน เท่ากับ .17 และเงินเดือนเท่ากับ .11

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสิ่งตอบแทน โดยมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. aรุปปัจจัยจูงใจที่ได้ตอนที่ 1
2. รวบรวมความคิดจากครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนตามปัจจัยจูงใจที่สรุปได้จากผลการวิเคราะห์ในตอนที่ 1
3. สร้างรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมขึ้น
4. ตรวจสอบ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเบื้องต้นกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง *(Steak* Holder)
5. การตรวจสอบเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

1. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์สาเหตุ (Path Analysis) สรุปได้ว่า ปัจจัย การจูงใจที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน

เงินเดือน หมายถึง การจ่ายเงินเดือนตอบแทนแก่ครูให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความเท่าเทียมกับบุคคลที่ประกอบอาชีพอย่างเดียวกัน ในสาขาวิชาชีพอื่น

2. ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง โดยการศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างพอเพียง และมีความยุติธรรม

3. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ลักษณะการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความยุติธรรมเชื่อถือได้ บนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง หัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน

4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และนักเรียนในการแสดงความคิดเห็นและให้ทำงานสำคัญของสถาบัน

5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้มี เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และห้องทำงานให้เหมาะสมพอเพียง ตลอดจน เอกสารตำรา สื่อการสอน และชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

6. **ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน** หมายถึง การจัดสถานการณ์ทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากการทำงาน มีความท้าทายความสามารถ มีอิสระในการทำงานและสามารถประเมินผลสำเร็จของการทำงานได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ซึ่งกรอบความคิดทั้งหมดได้นำมาพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนให้กับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ต่อไป จากข้อค้นพบดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานจัดได้ว่าเป็นสิ่งตอบแทนที่สามารถนำมาพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งจูงใจได้สำหรับนโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิธีการบริหารจัดการซึ่งสามารถพัฒนาได้โดยการปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การรวบรวมแนวคิดจากครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ และผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความเห็นต่อแนวทางการพัฒนารูปแบบจัดสิ่งตอบแทนในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจได้ ขอบเขตของความคิดเห็นดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ตาราง 40 สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการกำหนด เงินเดือน และตอบแทน

ด้านเงินเดือน	ด้านค่าตอบแทนพิเศษ
ควรเพิ่ม 3 เท่าของปัจจุบัน ยังไม่พอ/ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับแพทย์พยาบาล ควรเพิ่ม/สูงกว่าสายอื่น / ให้ค่าวิชาเหมาะสมแล้ว ควรมากกว่านี้เพราะลูกศิษย์จบไม่กี่ปีเงินควรมีบัญชีเงินเดือนแยกเฉพาะเงินน้อยเมื่อเทียบสายอื่น	ค่าตอบแทนเมื่อ ชม. สอนเกินให้ค่าสอนถ้าเกิน 10 ชม. /สัปดาห์ ควรมีค่าตอบแทนราย ชม. ควรเพิ่มให้ค่าวิชาเหมือน เภสัชกร วิศวกร มีค่าตอบแทนเมื่อทำงานเพิ่ม ถ้าเงินเดือนเท่ากัน ไม่เคยได้รับ ควรมีค่าตอบแทน
เงินเดือนควรสูงกว่าค่าเฉลี่ยของ ป.ตรี ป.โท ป.เอก 2 ขั้น	ควรมีค่าตอบแทนวิชาชีพเป็นรายเดือนแต่ต้องผ่านการประเมิน หัวหน้าหมวด หัวหน้างานควรเหลียวแล ให้มีคนได้ 2 ขั้น มากกว่าสาขาอื่น
ควรเพิ่มประมาณ 20 %	
ควรมีเกณฑ์เป็นลำดับขั้น วัดความสามารถ ผู้สอน ว่าอยู่ในระดับใด ตามระดับความสามารถของผู้สอน โดยจัดเป็นคณะกรรมการวัดผล ตามเกณฑ์ จะพัฒนาครู และท้าทายความสามารถ	ปัจจุบันไม่มีค่าตอบแทนใดๆนอกจากเงินเดือนไม่มีเงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ
ควรสูงแต่ไม่เท่าเอกชน	ให้เงินเดือนเท่ากันแต่ได้ค่าตอบแทน 5,600 บาท/เดือน
ควรมีเงินประจำตำแหน่ง ไม่ขึ้นอยู่กับ C ในสาขาขาดแคลน	คิดค่าชั่วโมงเพิ่ม 200 บาท เงินเดือนเหมาะสมแต่ควรเพิ่มค่าวิชาชีพเพิ่มนอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่ง แต่ควรมีผลงานทุกปี
การเพิ่มค่าครองชีพ ควรมีค่าตอบแทนพิเศษหรือภาคปฏิบัติ ควรให้ฐานเงินเดือนแยกจากข้าราชการอื่นที่เหมาะสมกับผู้ใช้ความรู้ ความสามารถทางวิทยาศาสตร์ และควรให้สายผู้สอนมีฐานเงินมากกว่า สายบริหารและข้าราชการประเภทอื่นๆ ควรให้สายวิทยาศาสตร์ สูงกว่าวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เงินเดือนขั้นต้น ป.ตรี 10,000 บาท ป. โท 15,000 บาท ป.เอก 20,000 บาท เงินเพิ่ม 2 กรณี คือ มีผลงาน และมีชั่วโมงสอน ควรได้เงินเดือนสูงกว่าเพราะเรียนยาก	เพิ่มค่าวิชาชีพ 3,000 บาท/เดือน ควรเพิ่มถ้าทำ LAB เพราะต้องเตรียมนาน เงินค่าตอบแทนครูสายวิทย์ โดยเฉพาะฟิสิกส์
จ่ายเงินเพิ่ม 200 บาท/ชม. หรือ 500 บาท/ เดือน	ควรประเมินผลรายปี ควรได้รับค่าตอบแทนเงินเดือนเท่ากับผู้อื่นแต่เพิ่มจากการทำชิ้นงาน ที่ได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรม
ถ้าทำงานบริษัท ได้มากกว่า 1-1.5 เท่า ของราชการ ป.โท จุลชีววิทยา	เงินเพิ่ม 2 กรณี คือ มีผลงาน และมีชั่วโมงสอน
เงินเดือนควรเลื่อนไหล ความก้าวหน้าน้อยทำงาน 30 ปี เงินเดือน ไม่ถึง 33,000 บาท	
ควรมีดัชนีวัดผลงาน เช่น การวิจัย การได้ตำแหน่งวิชาการ ค่าตอบแทนควรเท่ากันในเบื้องต้น	
ควรเท่าอาชีพอื่น	
เริ่มต้น 12,000 บาท ควรสูงกว่าข้าราชการครูสายอื่น 25%	
เงินเดือนสายสามัญเลื่อนช้ากว่าครูพิเศษ	

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี Rajabhat University

ตาราง 41 สรุปความคิดเห็น เกี่ยวกับผลประโยชน์ เกื้อกูล

ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	ด้านสวัสดิการ
ควรได้เท่ากับรัฐวิสาหกิจในด้านการรักษาพยาบาล	ที่อยู่อาศัย
เบี้ยเลี้ยง	การศึกษาบุตร
ผลประโยชน์ได้รับน้อยมากเทียบกับภายนอก 3: 1	ช่วยให้เช่าซื้อบ้าน
ควรมีการประกันชีวิต ประกันสุขภาพ	ค่ารักษาพยาบาลควรให้พอเพียงที่จะดูแล
ควรได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงาน / ทดลองวิจัย	ควรมีสวัสดิการบ้านที่ดินเป็นของตนเอง
ควรมีเงินสนับสนุนการวิจัย	ห้องพัก โต๊ะทำงาน เก้าอี้นั่งน่าจะสะดวกสบายกว่านี้
จัดค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามความเสี่ยงภัย	
มีสิทธิ์รักษาพยาบาลฟรี หรือมีสิทธิ์ลดหย่อน	ควรมีห้องสมุดวิทยาศาสตร์ มีทั้งหนังสือ TV, VDO,Internet
ค่าโดยสาร 50 %	
	ไม่มีความสุขใดเท่ากับทำหน้าที่ครูได้สมบูรณ์
มีโอกาสศึกษาดูงานต่างประเทศ	
	ศึกษาดูงาน
ถ้าไม่สอนพิเศษจะไม่มีรายได้พิเศษ	ควรมีค่าตอบแทนต่อความปลอดภัย และเสี่ยงภัย
ควรให้ประโยชน์ ถ้าสอนเกิน 15 ชม. สอนมาก	ถ้าจะเช่าซื้อของใช้จำเป็นพื้นฐานที่เงินดาวน์น้อย และดอกเบี้ยต่ำ
	ควรมีทุนสำหรับครูที่ขาดแคลน
	ควรมีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ 3-4% ซื้อที่อยู่อาศัย
	ควรได้ลาพักหลังคลอดบุตร
	ควรจัดห้องทำงานให้มีความเป็นส่วนตัว
	โดยเฉพาะอุดมศึกษา
	ควรมี lab boy และสื่อการสอน
	จัดเงินตอบแทนครูทำหน้าที่อื่น เช่น ทะเบียนวัดผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
Phranakhon Rajabhat University

ตาราง 42 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า
เกณฑ์การประเมินไม่เอื้อต่อครูผู้สอนโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับชุมชน
ขาดความยุติธรรม
ไม่ควรใช้เกณฑ์การทำผลงานวิชาการเลื่อน C8 เมื่อเงินเดือนถึง
การเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาประสบการณ์ทำงาน
ควรเลื่อนตำแหน่งเร็วขึ้น
เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อไม่ปิดกั้น
เกณฑ์การประเมินไม่เอื้อต่อครูผู้สอนโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับชุมชน
แบ่งระดับครูตามอายุราชการ
ควรมีบุคลากรสายสนับสนุน
วัดความก้าวหน้าของนักเรียนมิใช่เรียนเก่ง
งบประมาณน้อยโดยเฉพาะอาชีวะ
ผู้บริหารเล่นพวก
ลาศึกษาต่อเงินเดือนไม่ขึ้น
ควรปรับตำแหน่ง มีเงินประจำตำแหน่ง
ควรมีสถาบันพัฒนาครูเป็นระยะ
ควรเพิ่มสวัสดิการห้อง lab 1 คน 1 สถานศึกษาอาชีวศึกษา
ผู้บริหารพิจารณาเฉพาะคนใกล้ตัว
มีการอบรมเทคนิคการสอนโดยทำเป็น VDO ส่งไปที่โรงเรียน
การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม
มีรถประจำโรงเรียนสำหรับไปติดต่อราชการ
การสำรองเงินค่ารักษาพยาบาล
อยากให้มีสวัสดิการการไปอบรม การทำงานนอกเวลา
บัญชีเงินเดือนเลื่อนไหลไปเลยไม่ต้องมีเงินประจำตำแหน่งเพราะยิ่งแก่ความชำนาญย่อมเกิด
ควรมีการติดตามผลหลังจากได้ตำแหน่งทางวิชาการมีขั้นครึ่งทุกปี
ความยุติธรรมในด้านความดีความชอบ
ได้รับมอบหมายงานพิเศษมาก
ควรเน้นด้านคุณธรรม
ควรอบรมครูภาคเรียนละ หนึ่งครั้ง
ควรมีห้องอบรมวิทยาศาสตร์ ควรมีห้อง lab โดยเฉพาะที่แยกจากห้องพักครู
ควรมีห้องวิจัยหรือทดลองอาศัยเวลาในการทดลองหลายๆวัน
ควรมีการประเมินคุณภาพครูอย่างจริงจังเป็นระยะๆ เพื่อคัดเลือกครูที่มีคุณภาพอยู่ในระบบ แล้วใช้งบประมาณที่พัฒนา สร้างขวัญและจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพยิ่งๆ ขึ้นไป
ควรมีการทดสอบคุณธรรมจริยธรรมทัศนคติต่ออาชีพครูเป็นระยะหากไม่ผ่านเกณฑ์ให้พ้นสภาพไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

จากตาราง 40-42 จะสรุปได้ว่า

1. **ด้านเงินเดือน** ได้มีการเสนอว่าควรจะมีการเพิ่มเงินเดือน โดยใช้แนวทางที่แตกต่างกัน ได้แก่ เริ่มต้นสูงขึ้นตามปกติ ได้มีระดับเงินดังนี้ที่แตกต่างกัน เช่น เริ่มต้น ปริญญาตรี เท่ากับ 10,000 บาท/เดือน, ปริญญาโท 15,000 บาท/เดือน และปริญญาเอก 20,000 บาท/เดือน

การให้ระดับเริ่มต้นเป็น 1-1.5 เท่าของขั้นปกติและการให้เงินเดือนเลื่อนไหลไป เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า

2. **เงินตอบแทนพิเศษ** ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอให้มีเงินเพิ่มพิเศษในกรณีที่มีผลงาน และมีชั่วโมงสอน

3. **ผลประโยชน์เกื้อกูล** ได้แก่ผลประโยชน์ที่ได้นอกเหนือ จากค่าจ้างและเงินเพิ่มพิเศษ ได้แก่ การได้รับสิทธิในการประกันภัย การให้ค่าเล่าเรียนบุตร การประกันชีวิต การรักษาพยาบาลฟรี และการลดค่าโดยสารรถไฟ เป็นต้น

4. **ความก้าวหน้าการเลื่อนตำแหน่ง** ประเมินการเลื่อนให้รวดเร็วให้มีความเป็นธรรม มีโอกาส. จะได้รับความก้าวหน้า เป็นต้น

5. **การได้รับการยอมรับ** ได้รับมอบหมายงานให้ทำ

6. **ควรมีห้องวิจัยและสื่ออุปกรณ์**

3. การพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

เนื่องจากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ สรุปได้ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานและเงินเดือน

อันดับที่ 3 นโยบายและการบริหารงาน

อันดับที่ 4 การได้รับการยอมรับนับถือ

อันดับที่ 5 ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน

อันดับที่ 6 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

จากข้อมูลความคิดเห็น ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบขึ้น 3 รูปแบบ และนำรูปแบบดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้เสียพิจารณาแก้ไข ข้อสรุปได้ดังนี้

1. ด้านเงินเดือน สรุปประเด็นได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. 1 เงินเดือน เป็นไปตามระดับขั้นตามปกติที่ใช้อยู่

1.2 ขอให้ปรับระดับเริ่มต้นของเงินเดือนใหม่เป็นได้สูงกว่าปกติ 2 ขั้น

1.3 ปรับบัญชีเงินเดือนใหม่ให้เท่าเทียมกับรัฐวิสาหกิจ และตลาดแรงงาน ซึ่งสรุปได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

- เพิ่มจากเดิม 1.5 เท่า
- เพิ่มจากเดิมร้อยละ 20
- ขอเริ่มต้นที่ 10,000 - 20,000 บาท

2. เงินตอบแทนพิเศษ สรุปได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1. ขอให้มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากความยากในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ปริญญาตรี 2,000 บาท หรือ 5,000 บาท
- ปริญญาโท 3,000 บาท หรือ 6,000 บาท
- ปริญญาเอก 4,000 บาท หรือ 7,000 บาท

2. ขอให้มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนการสอนให้ในกรณีที่สอนเกินเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด เช่น 18 ชั่วโมงสำหรับครูระดับมัธยมศึกษา 12 ชั่วโมงสำหรับครูอุดมศึกษา (ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนการสอนในลักษณะนี้จะเกี่ยวข้องกับนโยบายและใช้การบริหาร)

3. การประเมินผลงาน ค่าตอบแทนพิเศษนี้ จะขึ้นอยู่กับผลการประเมินประจำปีว่าจะผ่านเกณฑ์การประเมินหรือไม่

3. ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

สรุปได้ว่า เป็นประโยชน์ที่ควรได้รับตามระเบียบต่างๆ ของข้าราชการ ได้แก่ การเบิกค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต เป็นต้น ซึ่งถ้าเป็นข้าราชการจะได้รับอยู่แล้วปัญหาการใช้สิทธิ์นี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการบริการของผู้บังคับบัญชา

4. ด้านความก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งงาน

ขอให้มีความเป็นธรรม มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานและพัฒนาความสามารถ มีคณะกรรมการประเมินผลงานที่โปร่งใส และเป็นธรรม และการเลื่อนขั้นตำแหน่งโดยใช้ผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

5. ด้านลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน ควรจะจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารตำรา และห้องปฏิบัติการให้มีความพร้อม และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Phibulsongkram Rajabhat University

ดังนั้น จึงสามารถสร้างรูปแบบการตอบแทนที่เหมาะสมได้ ดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน และเงินเพิ่มพิเศษ จำแนกได้ 3 รูปแบบคือ

รูปแบบที่ 1

1. เงินเดือนใช้เงินเดือนเริ่มต้นเท่ากับขั้นปกติ เป็นปริญญาตรี 6,360 บาท/เดือน ปริญญาโท 7,780 บาท/เดือน และปริญญาเอก 10,600 บาท/เดือน เป็นต้น

2. มีเงินเพิ่มวิชาชีพ

- ปริญญาตรี 2,000 บาท หรือ 5,000 บาท/เดือน
- ปริญญาโท 3,000 บาท หรือ 6,000 บาท/เดือน
- ปริญญาเอก 4,000 บาท หรือ 7,000 บาท/เดือน

3. มีการจ่ายค่าตอบแทนกรณีที่สอนเกินเกณฑ์

4. มีการประเมินผลงานรายปี และผลการประเมินมีผลต่อเงินค่าวิชาชีพ

รูปแบบที่ 2

1. เงินเดือนเริ่มต้นสูงกว่า 2 ขั้น คือ ปริญญาตรี เริ่มต้นที่ 7,040 บาท / เดือน ปริญญาโท 8,610 บาท/เดือน และปริญญเอก 11,650 บาท/เดือน

2. มีการเพิ่มเงินวิชาชีพ

- ปริญญาตรี 2,000 บาท หรือ 5,000 บาท/เดือน
- ปริญญาโท 3,000 บาท หรือ 6,000 บาท/เดือน
- ปริญญาเอก 4,000 บาท หรือ 7,000 บาท/เดือน

3. มีการจ่ายค่าตอบแทนกรณีที่สอนเกินเกณฑ์

4. มีการประเมินผลงานรายปี และผลการประเมินมีผลต่อเงินค่าวิชาชีพ

รูปแบบที่ 3

1. เงินเดือนเริ่มต้น 1.5 เท่า ปริญญาตรีเดิม 6,360 บาท/เดือนเพิ่ม 1.5 เท่า เป็น 9,540 บาท/เดือน สำหรับปริญญาโทและปริญญาเอก ก็ใช้ทำนองเดียวกัน

2. มีการเพิ่มเงินวิชาชีพ

- ปริญญาตรี 2,000 บาท หรือ 5,000 บาท/เดือน
- ปริญญาโท 3,000 บาท หรือ 6,000 บาท/เดือน
- ปริญญาเอก 4,000 บาท หรือ 7,000 บาท/เดือน

3. มีการจ่ายค่าตอบแทนกรณีที่สอนเกินเกณฑ์

4. มีการประเมินผลรายปี และผลการประเมินมีผลต่อเงินค่าวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

2. ด้านนโยบายและการบริหาร

เนื่องจากนโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจูงใจอย่างสูง ดังนั้นการพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์จึงควรจะได้มีการพัฒนาผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ให้การบริหารสามารถใช้เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

2.1 การกระจายงานความรับผิดชอบ

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.3 การจัดให้มีคณะกรรมการประเมินผลและการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาชีพครู

2.5การบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับและนับถือครูจากสังคม

3. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ควรจะได้มีการพัฒนา เกณฑ์การประเมินผลงาน วิธีการเลื่อนตำแหน่งการสร้างโอกาสในการศึกษาต่อและฝึกอบรม ตลอดจนการพัฒนาการออกแบบการพัฒนาตำแหน่งงานในอาชีพครูต่อไป

4. ด้านการยอมรับนับถือ

ควรจะได้มีการสร้างรูปแบบการทำงานให้ครูได้มีโอกาสได้ แสดงความคิดเห็น ได้ทำงานที่มีความสำคัญและได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา

5. ด้านลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน

จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เกิดความสะดวกและจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ให้ครบถ้วน มีเอกสารตำรา และสามารถแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่จากการทำงานได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

4. การตรวจสอบเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

ผู้วิจัยได้ประชุมโต๊ะกลม (Round Table) กับผู้มีส่วนได้เสีย (Steak **Holder)** โดยจัดขึ้น 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 วันที่ 10 กันยายน 2541 ณ ห้องประชุมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม มีผู้บริหารระดับหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าภาควิชา คณบดี และอาจารย์ผู้สอน สายวิทยาศาสตร์ จากโรงเรียนมัธยม วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ทั้งหมด 18 คน เพื่อพิจารณารูปแบบที่พัฒนาไปในข้อ 3 เพื่อนำไปปรับปรุง

ครั้งที่ 2 วันที่ 29 สิงหาคม 2541 ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพโรงแรม (70 ปี) สถาบันราชภัฏอุดรธานี มีผู้บริหารและอาจารย์ระดับหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าภาควิชา คณบดี และอาจารย์ผู้สอน สายวิทยาศาสตร์ ในสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคอีสานตอนบน จำนวน 15 คน เพื่อพิจารณารูปแบบจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ที่ได้ปรับปรุงใน ครั้งที่ 1

ผลการพิจารณาสรุปได้ว่า

ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน

ที่ประชุมเห็นด้วยกับรูปแบบที่ 1 คือ

1. เงินเดือน (ใช้แบบเดิม) เริ่มต้นที่ 6,360 บาท/เดือน สำหรับปริญญาตรี ปริญญาโท 7,780 บาท/เดือน และปริญญาเอก 10,600 บาท/เดือน
2. มีเงินเพิ่มวิชาชีพ
   - ปริญญาตรี 2,000 บาท หรือ 5,000 บาท/เดือน
   - ปริญญาโท 3,000 บาท หรือ 6,000 บาท/เดือน
   - ปริญญาเอก 4,000 บาท หรือ 7,000 บาท/เดือน

(ทั้งนี้จำนวนเงินขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดสรรเงินงบประมาณ)

3. มีการประเมินผลงานภายใน 1 ปี หรือ 2 ปี และผลการประเมินนี้มีความเกี่ยวข้องกับเงินเพิ่มวิชาชีพ

สำหรับรูปแบบที่ 2 มีหลักการเหมือนกับรูปแบบที่ 1 ยกเว้น การเริ่มต้นสูงกว่า ระดับปกติ 2 ขั้น คือ ปริญญาตรี เริ่มต้นที่ 7,040 บาท/เดือน นั้น มีความเห็นว่าน่าจะเป็นไปได้แต่จะต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งครู เช่น การศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตอีก 1 ปี ซึ่งก็ได้ดำเนินการอยู่แล้วในขณะนี้

สำหรับแบบที่ 3 ผู้เข้าร่วมประชุมไม่เห็นด้วย

3.2 ด้านนโยบายการบริหารงานและความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีความเห็นคงเดิม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

5. ปรับปรุงรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้นำข้อสรุปผู้เกี่ยวข้องมาปรับปรุงเพื่อนำไป ตรวจสอบรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนต่อไป

ตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในการตรวจสอบกับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงเพิ่มเติม และได้จัดประชุม ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ ขึ้นในวันที่ 11 พฤศจิกายน 2541 ณ ห้องประชุม สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ อาคารรัชมังคลาภิเษก ชั้น 5 โดยมี ด้านผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานผู้ใช้ครูกรมสามัญศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สมาคมครูวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สถาบันราชภัฏ สถาบันส่งเสริมการสอนสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และสำนักงานข้าราชการครู เพื่อพิจารณารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งที่ประชุมได้ข้อสรุป ดังต่อไปนี้

1. หลักการจัดสิ่งตอบแทน

1.1 หลักการจัดสิ่งตอบแทนให้จัดสิ่งตอบแทนเบื้องต้นไว้เป็นข้อจำเป็นพื้นฐานเบื้องต้น (Minimum Requirement) แล้วมีการจ่ายเพิ่มขึ้นเมื่อทำงานเพิ่ม

1.2 ยึดหลักการจ่ายค่าตอบแทนสูง แต่ต้องมีระบบประเมินที่มีประสิทธิภาพvatเป็นธรรม

2. เงินเดือนและเงินค่าตอบแทนพิเศษ

2.1 เงินเดือนควรใช้เงินเดือนของระบบราชการ โดยปริญญาตรีเริ่มต้นที่ 6,360 บาท/เดือน

2.2 ในกรณีจะบรรจุให้สูงกว่าระดับขั้นเงินเดือนปกติ 2 ขั้น สำหรับปริญญาตรี หรือ 7,040 บาท/เดือน จะทำให้แต่ต้องมีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เช่น ประกาศนียบัตรบัณฑิต เป็นต้น

2.3 กำหนดให้เพิ่มวิชาชีพ ซึ่งเงินเพิ่มวิชาชีพนี้ จะต้องผูกพันกับการประเมินผลเป็นระยะทุก 2 ปี ถ้าไม่ผ่านการประเมินจะต้องมีมาตรการ พัฒนาปรับปรุงผลงานและอาจยกเลิกได้ตามความเหมาะสม เพื่อจูงใจให้ครูได้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ

2.4 ระดับเงินเพิ่มพิเศษ อาจขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจกำหนดได้ดังนี้

ปริญญาตรี	2,000	บาท/เดือน
ปริญญาโท	3,000	บาท/เดือน
ปริญญาเอก	4,000	บาท/เดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

2.5 มีการจ่ายค่าตอบแทนในกรณีที่มีการสอนเกิดเกณฑ์ที่กำหนด เช่น 16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น แล้วแต่จะกำหนดลักษณะมาตรฐานขึ้น

2.6 มีการประเมินผลงานรายปี หรือ 2 ปี อย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลในพิจารณาการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ

3. ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีการช่วยเหลืออื่นๆ ได้แก่ การมีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อเช่าซื้อที่อยู่อาศัย การจัดสถานที่ การทำงานให้เกื้อกูลต่อการทำงานเป็นห้องทำงานมีห้องสมุด เป็นต้น ซึ่งเรื่องต่างๆ ดังกล่าวได้เป็นบริการที่จัดโดยคุรุสภา และหน่วยงานต้นสังกัด อยู่แล้ว การไม่ได้รับความสะดวกน่าจะเกี่ยวข้องกับนโยบายและวิธีการบริหารงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งงาน

4.1 ควรจัดให้มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพราะมีผลต่ออิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยหลายตัว

4.2 การพัฒนาการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยเฉพาะอาจารย์ 3 สมควร จะปรับให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จริงของครู ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูก็ได้ ปรับให้ใช้แฟ้มสะสมผลงานน่าจะพัฒนาขึ้นได้

4.3 จัดให้มีระบบพัฒนาครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ซึ่งควรจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

4.4 สมควรจะได้มีการออกแบบเส้นทางในอาชีพครู (Career path) ที่จูงใจครูให้อยู่ในระบบอาชีพครูและพัฒนาตนเอง และผลงานอย่างเต็มที่

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

5.1 ควรจะได้พัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมการบริหารที่มีพฤติกรรมเหมาะสมจูงใจครูได้

5.2 กระจายงานความรับผิดชอบให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานในสถานศึกษา

5.3 จัดให้คณะกรรมการประเมินผลการบริหาร และการปฏิบัติงานวิชาชีพครูทุกระดับ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมิน

6. ด้านการให้การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน

6.1 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกระดับ

6.2 การบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือครูจากสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี Phetchaburi Rajabhat University

7. ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

7.1 จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการเรียนการสอนให้ครบถ้วนเหมาะสม

7.2 จัดห้องทำงานให้กับครูให้เอื้อต่อการทำงานโดยเฉพาะห้องพักส่วนตัว และห้องอื่นๆ

8. ด้านลักษณะธรรมชาติของอาชีพครู

8.1 ควรจัดแบบใช้ครูให้เหมาะสมกับความสามารถ

8.2 ควรออกแบบชิ้นงานของครูให้สามารถประเมินผลสำเร็จได้ชัดเจน และท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง

8.3 ควรจัดระบบบริหารงานให้ครูมีความอิสระในการพัฒนางานของตน และความสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยจูใจในการปฏิบัติงานอาชีพสำหรับครูผู้สอน สายวิทยาศาสตร์
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งจูงใจที่เหมาะสม สำหรับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์
3. เพื่อตรวจสอบและประเมินผลรูปแบบการจัดสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาข้อในการจูงใจสำหรับหาผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งจูงใจที่เหมาะสมสำหรับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

ตอนที่ 3 เพื่อตรวจสอบและประเมินผลรูปแบบการจัดสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาปัจจัยการจูงใจสำหรับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

- วิธีดำเนินการวิจัยใช้รูปแบบการวิเคราะห์หาสาเหตุ (cause Effective **Model)** โดยใช้ครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดกรมสามัญศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กรมอาชีวศึกษาและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนทั้งสิ้น 850 **คน**

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนวัด (Rating Scale) จำนวน 48 ข้อมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 สอบถามสภาพการปฏิบัติจริงและระดับความพึงพอใจในปัจจัยการจูงใจทั้งหมด 9 ด้านได้แก่

1. ด้านลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
5. ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
7. ด้านวิธีการปกครองและบังคับบัญชา
8. ด้านเงินเดือน
9. ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ใช้วิธีการคำนวณค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้ SPSS PC+ (Stalistical **Package** for Social Scince) และการวิเคราะห์สาเหตุ (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป AMOS

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้สรุปได้ว่า

1. ระดับสภาพปฏิบัติงานจริง และความพึงพอใจ ของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ มีลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานอยู่ระดับดีปานกลาง โดยที่ครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีมีลักษณะแตกต่างไปจากครูสังกัดกรมอื่นๆ และครูผู้สอนทุกสังกัดก็มีความพึงพอใจต่อลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ความ พึงพอใจนี้ กรมอาชีวศึกษามีความพึงพอใจแตกต่างจากครูสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกรมสามัญศึกษาที่ประเมินว่าอยู่ระดับดีมาก ซึ่งแตกต่างไปจากการประเมินของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และกรมอาชีวศึกษา แต่ครูทุกสังกัดก็มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ความพึงพอใจนี้มีความแตกต่างไประหว่างกรมสามัญศึกษากับกรมอาชีวศึกษา และสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีสภาพปฏิบัติดีปานกลาง ซึ่งสภาพปฏิบัตินี้สถาบันราชภัฏแตกต่างไปจากทุกสังกัด มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งระดับสูง ยกเว้นกรมอาชีวศึกษามีความพึงพอใจระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างไปจากครูของทุกสังกัด

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูผู้สอนได้รับการยอมรับนับถือสูงทุกสังกัด เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสังกัด พบว่า ครูสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏมีทัศนะแตกต่างจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลด้านความพึงพอใจ ครูทุกสังกัดมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับนับถือสูงทุกสังกัด ยกเว้นกรมอาชีวศึกษา ซึ่งอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งระดับความพึงพอใจของกรมอาชีวศึกษาแตกต่างไปจากกรมสามัญศึกษาและสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

1.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติเหมาะสมดี ระดับปานกลาง การประเมินสภาพการปฏิบัติด้านนโยบาย และการบริหารงาน ของกรมสามัญศึกษา และกรมอาชีวศึกษา แตกต่างกัน ซึ่งครูแต่ละสังกัด พึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติอยู่ในปัจจัยระดับสูง ยกเว้น กรมอาชีวศึกษาอยู่ระดับปานกลาง ความพึงพอใจของครูกรมสามัญศึกษาและกรมอาชีวศึกษาแตกต่างไป

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับดีมากทุกสังกัด ยกเว้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่อยู่ระดับปานกลางด้านความพึงพอใจครูทุกสังกัด มีความพึงพอใจต่อลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูง

1.7 ด้านวิธีการปกครองและบังคับบัญชา ครูทุกสังกัดมีทัศนะว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับครูสังกัดกรมอาชีวศึกษามีระดับการประเมินแตกต่างจากครูสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ด้านความพึงพอใจทุกสังกัด มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติอยู่ระดับสูง ยกเว้นกรมอาชีวศึกษาอยู่ระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจนี้ครูกรมอาชีวศึกษาแตกต่างไปจากครูสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

1.8 ด้านเงินเดือน ครูทุกสังกัดประเมินว่าสภาพการปฏิบัติจริงในปัจจุบันดีเหมาะสม ระดับปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นมีครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีทัศนะแตกต่างจากครูสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

ด้านความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติ ครูกรมสามัญศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความพึงพอใจสูง สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏและกรมอาชีวศึกษามีความพึงพอใจปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า กรมอาชีวศึกษามีความพึงพอใจแตกต่างจากสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และกรมสามัญศึกษา

1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .28 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.05 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.23 อิทธิพลทางอ้อมจะมีตัวแปรที่สำคัญดังต่อไปนี้ ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

1.10 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพปฏิบัติงานจริงครูมีทัศนะว่า เหมาะสมระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

1.11 ความพึงพอใจรวมของครูทุกด้านอยู่ในระดับสูงทุกสังกัด ยกเว้น ครูสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ซึ่งความพึงพอใจของครู กรมอาชีวศึกษา แตกต่างไปจากสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และกรมสามัญศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

2. ปัจจัยที่ใช้จูงใจ

ปัจจัยที่ใช้จูงใจประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 เงินเดือน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ .48 โดย จำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .24 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .14 โดยอิทธิพลทางอ้อมจะส่งผ่าน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ .34 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .09 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .34 โดยอิทธิพลทางอ้อมจะส่งผ่านตัวแปรที่สำคัญได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.3 นโยบายและการบริหารงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .41 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ .09 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 3 2 อิทธิพลทางอ้อมจะส่งผ่านตัวแปรที่สำคัญดังต่อไปนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

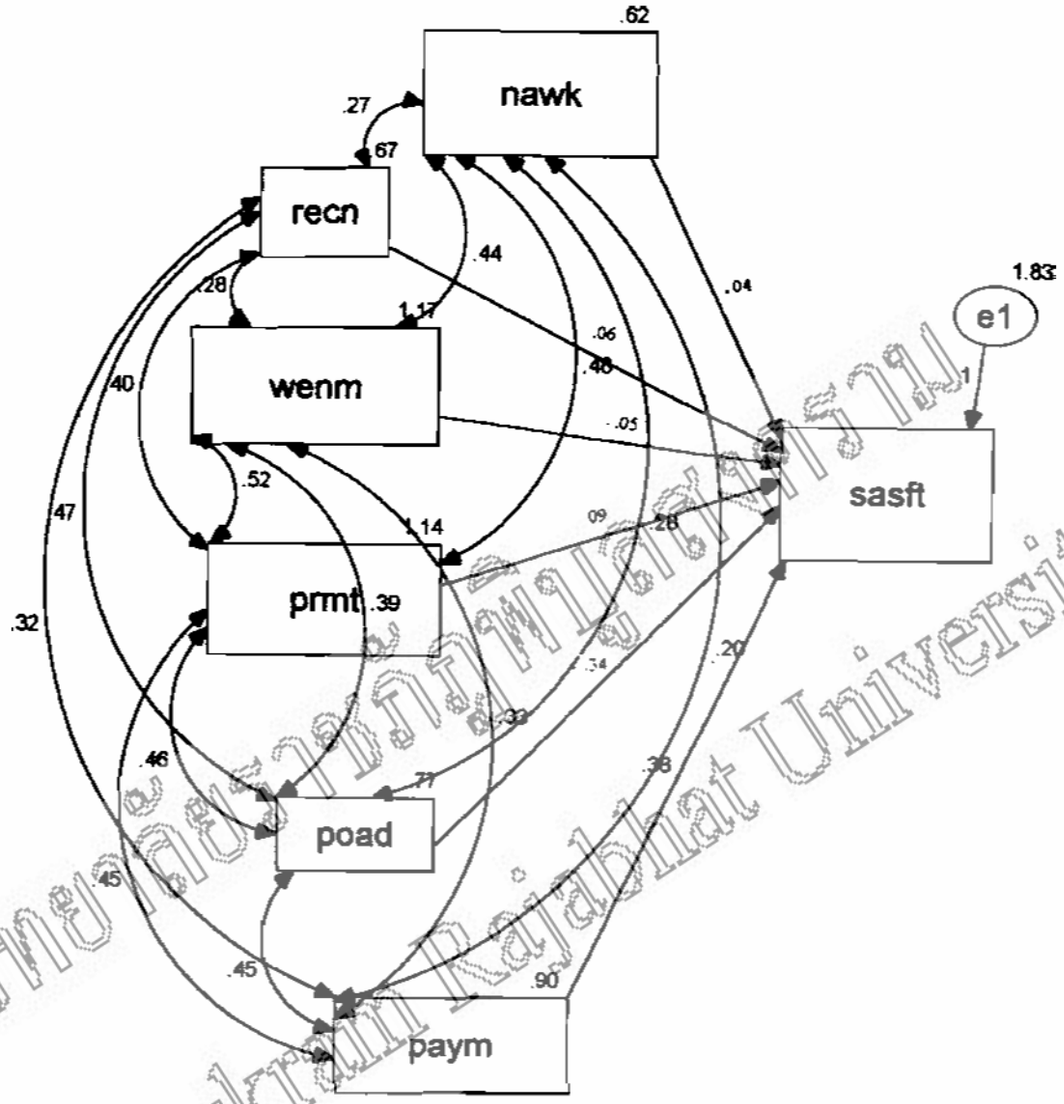
2.4 การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ .35 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .06 และเป็นอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .29 โดยอิทธิพลทางอ้อมจะส่งผ่าน เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.5 ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .30 จำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0 4 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 2 6 โดยอิทธิพลทางอ้อมจะส่งผ่านตัวแปรสำคัญดังต่อไปนี้ คือ เงินเดือน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบาย และการบริหารงาน และการยอมรับนับถือ

2.6 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .23 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .05 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .23 อิทธิพลทางอ้อมสำหรับตัวแปรต่างๆ คือลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบาย และการบริหารและเงินเดือน

มหาวิทยาลัยพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

3. โมเดลการส่งผ่านอิทธิพลของตัวแปร



แผนภูมิ 12 โมเดลการส่งผ่านอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยจูงใจของครูจำแนกตามสังกัด

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามสังกัดได้ข้อค้นพบดังนี้

4.1 กรมสามัญศึกษา ครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด

อันดับที่ 1 AD นโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .22 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .20 และทางอ้อมเท่ากับ .22 โดยส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อม ทางความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

อันดับที่ 2 ได้แก่ ด้านเงินเดือน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ .37 เป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .23 และอ้อมเท่ากับ .14 ทางอ้อม คือ อิทธิพลผ่าน ทางความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน

สำหรับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ .37 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .16 และทางอ้อมเท่ากับ .21 ทางอ้อมจะส่งผ่านทางเงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน

อันดับที่ 3 ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .24 โดยแยกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .06 และทางอ้อมเท่ากับ .18 ซึ่งมากกว่าทางตรง โดยทางอ้อมจะส่งผ่านนโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

อันดับที่ 4 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .17 จำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .02 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .15 ทางอ้อมจะส่งผ่าน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน เงินเดือน และนโยบายและการบริหารงาน

อันดับที่ 5 ได้แก่ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนัก อิทธิพลเท่ากับ .10 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .02 และทางอ้อมเท่ากับ .08 อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน ทางด้านเงินเดือน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน และนโยบายและการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

4.2 สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด

อันดับที่ 1 คือ การได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .63 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .20 และทางอ้อม เท่ากับ .63 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .20 และทางอ้อมเท่ากับ .43 ทางอ้อมส่งผ่านทางนโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่เป็นที่สังเกตว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เป็นลบ ซึ่งอาจแสดงว่า สถานที่ทำงานยิ่งดีมากขึ้น การส่งผ่านอิทธิพลจะน้อย

อันดับที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลรวมเท่ากับ .56 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .16 และทางอ้อมเท่ากับ .41 โดยอิทธิพลทางอ้อม ส่งผ่านทาง เงินเดือน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน และนโยบายและการบริหารงาน

อันดับที่ 3 นโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลเท่ากับ .53 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .24 และทางอ้อมเท่ากับ .29 โดยมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน

อันดับที่ 4 เงินเดือน มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .46 โดยแยกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .33 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .13 โดยอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านทางนโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

อันดับที่ 5 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยมีอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .41 แยกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .79 และทางอ้อมเท่ากับ .24 อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

อันดับที่ 6 ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .37 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ .21 และทางอ้อมเท่ากับ .16 ทางอ้อมส่งผ่าน เงินเดือน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและนโยบายและการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

4.3 กรมอาชีวศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด

อับดับที่ 1 ได้แก่ เงินเดือน โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .98 โดยจำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .90 และทางอ้อมเท่ากับ .08 ทางอ้อมส่งผ่าน ตัวแปรปัจจัยทุกตัว ได้แก่ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ และนโยบายและการบริหารงาน

อันดับที่ 2 นโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .32 เป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .03 และทางอ้อมเท่ากับ .29 โดยทางอ้อมส่งผ่าน ตัวแปรทุกตัว

อันดับที่ 3 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .31 เป็นอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ .11 เป็นอิทธิพลโดยอ้อมเท่ากับ .20 โดยส่งผ่านตัวแปรปัจจัยทุกตัว

อันดับที่ 4 การได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .27 แยกเป็นอิทธิพลโดยตรงเท่ากับ .05 และเป็นอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .22 อิทธิพลโดยอ้อมจะส่งผ่านตัวแปรปัจจัยจูงใจทุกตัว

อันดับที่ 5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .21 แยกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .10 และทางอ้อมเท่ากับ .11 อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรทุกตัว

อันดับที่ 6 ได้แก่ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .20 จำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .11 และทางอ้อมเท่ากับ .09

4.4 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด

อับดับที่ 1 ได้แก่ เงินเดือน มีอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .68 แยกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .69 และทางอ้อมเท่ากับ -.01 โดยอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน ตัวแปรปัจจัยจูงใจทุกตัวแปร

อันดับที่ 2 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .22 จำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .33 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ -.11 อิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรปัจจัยทุกตัว

อันดับที่ 3 ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .07 โดยจำแนกเป็น อิทธิพลทางตรงเท่ากับ .02 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .09

อันดับที่ 4 ได้แก่ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .19 เป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .25 และทางอ้อมเท่ากับ -.06

อันดับที่ 5 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.03 จำแนกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -.49 และทางอ้อม เท่ากับ .52

อันดับที่ 6 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ -.08 แยกเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -.36 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .28

มหาวิทยาลัยนเรศวร Pibulsongkram Rajabhat University

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อพัฒนารูปแบบของการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ให้กับผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

I. กำหนดปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

2. รวบรวมข้อคิดเห็นจากครูผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนสายวิทยาศาสตร์

3. สร้างรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับครูวิทยาศาสตร์

4. ตรวจสอบรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนกับผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสีย (*Steak* Holder) ครั้งที่ 1

5. ปรับปรุงรูปแบบครั้งที่ 1

6. ตรวจสอบรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนกับผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสีย ครั้งที่ 2

7. ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจที่ใช้กำหนดในการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย

1. เงินเดือนและเงินตอบแทน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน
5. ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน
6. สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ซึ่งปัจจัยด้านเงินเดือน และเงินตอบแทนเป็นปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนที่มีอิทธิพลโดยตรง สำหรับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นผลจากการบริหารงานเป็นหลัก ดังนั้นจึงอาจจัดเป็นกลุ่มเข้าได้ด้วยกันในการพิจารณา สร้างรูปแบบ

2. การรวบรวมความคิดเห็น และพัฒนารูปแบบได้สิ่งตอบแทน ในการจ่ายเงินและเงินตอบแทน 3 แบบ โดยรูปแบบที่ 1 มีเงินเดือนปกติ และจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ รูปแบบที่ 2 จัดเงินเดือนสูงกว่าปกติ และมีเงินตอบแทนพิเศษ รูปแบบที่ 3 เพิ่มเงินเป็น 1.5 เท่า และมีเงินเพิ่มพิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

สำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ เป็นการเสนอให้มีการพัฒนารูปแบบและวิธีการบริหารงาน ให้ลักษณะธรรมชาติของงานท้าทายจูงใจให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีรูปแบบการเลื่อนตำแหน่งงานชัดเจน

ภายหลังจากให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสียพิจารณาและปรับปรุง 2 ครั้ง จึงได้ รูปแบบการจัดเงินเดือนและสิ่งตอบแทน 3 รูปแบบ เพื่อนำไปตรวจสอบความเป็นไปโดยในทางปฏิบัติ กับผู้แทนผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ผู้ใช้ครูสมาคมวิชาชีพ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และผู้บริหารและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลรูปแบบ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเหมาะสม ต่อการพัฒนางานด้านวิทยาศาสตร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

จัดประชุมโต๊ะกลม (Round Table) ผู้แทนหัวหน้าหน่วยงานผู้ใช้ครูซึ่งประกอบด้วย กรมสามัญศึกษา สำนักงานการประถมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ผู้ทรงคุณวุฒิ สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย สมาคมครูวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย สถาบันส่งเสริมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และผู้บริหารสถาบันราชภัฏ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ผลการวิจัย

สรุปได้รูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนดังต่อไปนี้

1. หลักการและวิธีการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

1. การจัดสิ่งตอบแทนให้ยึดหลักการจัดสิ่งตอบแทนที่เป็นเบื้องต้นเพื่อเป็นพื้นฐานแล้วจึงเพิ่มขึ้นเมื่อมีการทำงานหนักมากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

2. ยึดหลักการจัดสิ่งตอบแทนให้สูงควบคู่ไปกับระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

2. รูปแบบและวิธีการจัดสิ่งตอบแทน

ก. เงินเดือน และ เงินตอบแทนพิเศษ

เงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษ สามารถดำเนินการได้ 3 รูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1

1. เงินเดือน ใช้รูปแบบโครงสร้างเงินตามปกติ วิธีเริ่มต้น 6,360 บาท/เดือน สำหรับปริญญาตรี หรือ 7,780 บาท/เดือน สำหรับปริญญาโท และ 10,600 บาท/เดือน สำหรับปริญญาเอก

2. มีการเพิ่มเงินขั้นต้น

- ปริญญาตรี 2,000 บาท หรือ 5,000 บาทต่อเดือน
- ปริญญาโท 3,000 บาท หรือ 6,000 บาทต่อเดือน
- ปริญญาเอก 4,000 บาท หรือ 7,000 บาทต่อเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

เงินเพิ่มวิชาชีพนี้จะต้องผูกพันกับการประเมินผลงานเป็นระยะทุก 2 ปี ถ้าไม่ผ่านการประเมินจะต้องมีมาตรการพัฒนาปรับปรุงผลงานและยกเลิกได้ตามความเหมาะสมทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ

3. มีการช่วยค่าตอบแทนกรณีที่สอนสูงกว่าเกณฑ์ปกติ ภาระงาน

4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายปี หรือทุก 2 ปีอย่างต่อเนื่อง และให้นำผลการประเมินที่เป็นผลต่อการจ่ายเงินเพิ่มวิชาชีพด้วย

รูปแบบที่ 2

1. เงินเดือนเริ่มต้นสูงกว่าระบบเงินเดือนปกติ 2 ขั้น คือปริญญาตรีเริ่มต้นที่ 7,040 บาท/เดือน ปริญญาโท และ ปริญญาเอก เริ่มต้นสูงจากปกติไป 2 ขั้น เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมก่อนเข้าทำงาน

2. มีการเพิ่มเงินวิชาชีพ

- ปริญญาตรี 2,000 บาท / หรือ 5,000 บาทต่อเดือน
- ปริญญาโท 3,000 บาท / หรือ 6,000 บาทต่อเดือน
- ปริญญาเอก 4,000 บาท / หรือ 7,000 บาทต่อเดือน

เงินเพิ่มวิชาชีพนี้จะต้องผูกพันกับการประเมินผลงานเป็นระยะทุก 2 ปี ถ้าไม่ผ่านการประเมินจะต้องมีมาตรการพัฒนาปรับปรุงผลงานและยกเลิกได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูได้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ

3. มีการจ่ายค่าตอบแทนกรณีที่สอนสูงกว่า เกณฑ์ปกติภาระงาน

4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นรายปี หรือทุก 2 ปี อย่างต่อเนื่องและให้นำผลการประเมินมาเป็นผลต่อการจ่ายเงินเพิ่มวิชาชีพด้วย

รูปแบบที่ 3

1. เงินเดือนเริ่มต้น 1.5 ของเงินเดือนปกติ คือ ปริญญาตรี เดิม 6,360 บาท/เดือน เพิ่ม 1.5 เท่าเป็น 9,540 บาท /เดือน และจะเพิ่มเช่นนี้ ในกรณีของผู้จบปริญญาที่สูงขึ้น

2. มีการเพิ่มเงินวิชาชีพ

- ปริญญาตรี 2,000 บาท/หรือ 5,000 บาทต่อเดือน
- ปริญญาโท 3,000 บาท/หรือ 6,000 บาทต่อเดือน
- ปริญญาเอก 4,000 บาท/หรือ 7,000 บาทต่อเดือน

เงินเพิ่มวิชาชีพนี้จะต้องผูกพันกับการประเมินผลงานเป็นระยะทุก 2 ปี ถ้าไม่ผ่านการประเมินจะต้องมีมาตรการพัฒนาปรับปรุงให้ครูพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ

3. มีการจ่ายค่าตอบแทนกรณีภาระงานสอนเกินเกณฑ์ปกติภาระงาน

4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นรายปี หรือทุก 2 ปี อย่างต่อเนื่อง และให้ผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนวิชาชีพด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี Phetchaburi Rajabhat University

ข. ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งงาน

1. ควรจัดให้มีระบบประเมินผลที่มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ระบบการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นจะต้องจูงใจให้มีการพัฒนาการทำงาน โดยให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานจริง

3. สร้างระบบพัฒนาครูให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง

4. สมควรจะได้มีการออกการปฏิบัติงานในอาชีพครู (Job Design) ใหม่ให้ท้าทาย สร้างเสริมการค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ตลอดจนกำหนดบันไดในทางวิชาชีพที่ชัดเจน เพื่อให้มีเส้นทางพัฒนาในอาชีพ (Career Path) เจริญก้าวหน้าได้อย่างเหมาะสม

ค. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

1. ควรมีระบบพัฒนาความสามารถในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีสมรรถภาพที่เหมาะสมในการบริหารงาน

2. กระจายอำนาจความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมให้กับครู สถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ

3. จัดให้มีคณะกรรมการประเมินผลการบริหารงาน และการปฏิบัติงานวิชาชีพครูทุกระดับเพื่อให้เกิดความเป็นกลางในการประเมินผล

ง. ด้านการให้การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน

1. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกระดับ

2. การบริหารงานควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือครูจากสังคม

จ. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1. ควรจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิชาสายวิทยาศาสตร์ให้ครบถ้วนและเหมาะสม

2. จัดห้องทำงานให้กับครูให้เอื้อต่อการทำงานโดยเฉพาะห้องพักส่วนตัว หรือห้องอื่นๆ

ฉ. ด้านลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน

1. ควรจัดระบบใช้ครูให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถไม่นำครูไปทำงานในหน้าที่อื่น

2. ควรออกแบบชิ้นงานของครู (Job Redesign)ให้สามารถประเมินผลสำเร็จได้ชัดเจน ท้าทายความสามารถและสามารถนำผลไปมีส่วนในการจัดสิ่งตอบแทนด้วย

3. ควรจัดระบบบริหารให้ครูมีอำนาจในวิชาชีพ (Job Autonomy) มีอิสระในการทำงานและพัฒนางานของตนเองและสามารถให้ความคิดสร้างสรรค์ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่จะอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ในการศึกษาครั้งนี้ได้คัดเลือกปัจจัยจูงใจที่สำคัญมีผลต่อความพึงพอใจ 3 กลุ่มประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 คุณลักษณะและธรรมชาติของงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญดังนี้ คือ

- ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน (Nature of Work)
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)
- ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion)
- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co - worker)

กลุ่มที่ 2 ลักษณะของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญดังนี้ คือ

- นโยบายและการบริหารงาน (Policies and Administration)
- แบบที่ใช้ในการบริหารงาน (Style of Command)

กลุ่มที่ 3 ลักษณะของผลประโยชน์ที่ได้รับ ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้คือ

- เงินเดือน (Payment)
- ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)

กลุ่มตัวแปรเหล่านี้เป็นกลุ่มตัวแปรหลัก ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น นงนุช โรจนเลิศ *(2540)* ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่าตัวแปรด้านความรู้สึกต่อตัวงาน ความรู้สึกต่อความมั่นคงในงาน ความรู้สึกต่อหัวหน้างาน และความรู้สึกต่อเพื่อร่วมงานมีอิทธิพลสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน และพรรณราย อำประภา (2537) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศิลป์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยใช้ตัวแปรสำคัญได้แก่ สภาพการทำงาน บริษัทและการจัดการ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน การนิเทศงาน และการเลื่อนตำแหน่ง และ Charoong Pasuwan (1972) ได้ศึกษาเรื่อง Adaptability of the Herzberg's Job Satisfaction Model to Vocational Education in Thailand ได้กลุ่มตัวแปรสำคัญประกอบด้วยหลักตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก ได้แก่ ความก้าวหน้า สัมฤทธิผลของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานธรรมชาติของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน สถานะภาพ พื้นฐานชีวิต การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ก็ได้ข้อค้นพบเช่นเดียวกันกับนักวิจัยคนอื่นๆ เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้อค้นพบในครั้งนี้พบว่าตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบที่ใช้ในการบริหารงาน และผลประโยชน์เกื้อกูลไม่มีผลต่อปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่แตกต่างไปจากข้อค้นพบของงานวิจัยในอดีต

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีผลกับความพึงพอใจในงานน่าจะเกิดจากความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาประเภทต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษาน่าจะอยู่ในสภาพที่คล้ายกัน ซึ่งอาจจะประเมินว่าอยู่ในสภาพดีจึงไม่ทำให้เกิดการกระจายในความคิดเห็นทำให้มีความแปรปรวนต่ำเมื่อนำไปวิเคราะห์ผลจึงไม่มีอิทธิพลดังกล่าว ซึ่งสมควรจะได้ทำการศึกษาต่อไป

ด้านแบบที่ใช้ในการบริหารนั้น ในงานวิจัยหลายเรื่องได้พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจอย่างมาก โดยเฉพาะแบบของการนำที่ใช้รูปแบบการนำเสนอจูงใจ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจมาก (Selling) เครกเกอร์ กับโลดแมน (Klecker and Loadman) (1996) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารที่มอบหมายอำนาจ (Empowerment) กับความพึงพอใจของครู พบว่า การบริหารที่กระจายอำนาจออกไปให้ครูได้ตัดสินใจพัฒนาประสิทธิภาพ ด้วยตนเอง และมีอำนาจในการดำเนินการมีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในการทำงาน เทเลอร์และทาฮาโคริ (Taylor and Tarhakori) (1994) ได้ศึกษาความรู้สึกในการพัฒนาประสิทธิภาพและความ พึงพอใจในการทำงานของครูโดยใช้บรรยากาศของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า การบริหารแบบเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงานของครูอย่างสูงและงานของวิลเลี่ยม และคณะ (William and Other) (1997) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับแบบในการนำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแบบการในการนำของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานของครู และแบบของการนำที่ใช้ได้นำมาจากทฤษฎีของเฮสเรย์และบลันชาด (Hesrey and Blanchard, Situation Leadership) ประกอบด้วย การบอก (Telling) การนำเสนอจูงใจ (Selling) การมีส่วนร่วม (Participating) และการมอบหมายงาน (Delegation) เป็นต้น การที่งานวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างแบบของการบริหารน่าจะได้มีการค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติม แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าตัวแปรด้าน นโยบายและการบริหารมีอิทธิพลสูง อาจเป็นไปได้ว่ามีความเกี่ยวพันกับต้นสังกัดของครูที่การดำเนินงานให้น้ำหนักที่นโยบายและการบริหาร งานเป็นหลัก

ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่ไม่มีอิทธิพลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งอาจเนื่องมาจากครูได้รับสิทธิประโยชน์จากระบบราชการครูสภา และองค์กรต่างๆ เท่าเทียมกันอยู่แล้วจึงรู้สึกว่าไม่มีความแตกต่างกัน ในกลุ่มตัวอย่างจึงทำให้ความแปรปรวนในกลุ่มไม่มากที่จะทำให้เกิดอิทธิพลในการวิเคราะห์ได้

2. **ผลการวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครู** จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจแต่ละตัวส่งผลเกี่ยวข้องกันไปไม่แยกเป็นอิสระแก่กัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งล้วนแต่เกี่ยวข้องกัน แต่ถ้าพิจารณาให้ดีจะเห็นได้ว่า นโยบายและการบริหารจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยรองได้เกิดขึ้นตามมา

ดังนั้นถ้าการบริหารงานสามารถสร้างรูปแบบนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสม เช่น มีความเป็นธรรม มีความรู้สึกอิสระ มุ่งมั่นต่องาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ น่าจะเป็นปัจจัยหลักในการจูงใจให้ครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์พึงพอใจในการทำงาน โดยไม่ต้องเน้นเฉพาะการจัดสิ่งตอบแทนเพื่อจูงใจแต่อย่างใด และสามารถทำได้ทันทีโดยการปรับปรุงสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้จากปัจจัยจูงใจดังกล่าวยังสามารถจะพิจารณาในรูปแบบของลักษณะธรรมชาติของงานในอาชีพครูได้ เช่น ลักษณะความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้เป็นการออกแบบงานให้รู้สึกว่าได้เข้ามาทำงานแล้วจะก้าวหน้า เติบโต ทั้งด้านฐานะ ตำแหน่ง รายได้และความรู้ความสามารถ จะเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจได้อีกทางหนึ่งนอกเหนือจากการจัดสิ่งตอบแทน

3. **ระดับของปัจจัยจูงใจในการวิเคราะห์สาเหตุแยกตามสังกัด** เราพบตัวแปรปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันดังนี้ กรมสามัญศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดมี 2 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และเงินเดือน สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และกรมอาชีวศึกษา ได้แก่ เงินเดือน

ความแตกต่างนี้น่าจะแสดงให้เห็นระดับความต้องการของครูและบรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาในกรมสามัญศึกษามี 2 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารงาน และเงินเดือน แสดงว่าครูกรมสามัญ ศึกษามีความใส่ใจต่อบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการทำงานควบคู่ไปกับเงินเดือน ซึ่งจัดได้ว่าเป็นความต้องการที่อยู่ระดับสูงขึ้นจากความต้องการเบื้องต้น ดังนั้นการพัฒนาปัจจัยจูงใจในการทำงานของกรมสามัญศึกษาน่าจะพิจารณาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารจะช่วยจูงใจในการทำงานได้ นอกเหนือจากเงินเดือน

สำหรับสถาบันราชภัฏ ปัจจัยจูงใจที่สำคัญเป็นการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็น ความต้องการระดับสูง นอกเหนือจากรายได้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าสภาพการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารงาน และมีส่วนในการทำงานสำคัญของสถาบัน การจูงใจคงจะต้องมุ่งเน้นที่แบบบริหารงานที่จะเปิดโอกาสให้ครูสายวิทยาศาสตร์ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงาน

กรมอาชีวศึกษาและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปัจจัยจูงใจที่สำคัญอยู่ที่เงินเดือน สภาพที่เกิดขึ้นนี้อาจเกิดจากผู้เป็นอาจารย์ในสถานศึกษาทั้งสองสังกัดนี้ต่างก็เป็นผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ที่มีโอกาสจะทำงานในสาขาอื่นๆ ได้ และมีข้อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลในอาชีพอื่นกับตนเอง จึงทำให้เกิดความต้องการจะได้รายได้มากขึ้นจึงสมควรจะต้องพิจารณาสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมประกอบกันไปกับการจูงใจในรูปแบบอื่น

ปทุมธานี Pathumthani University

4. การออกแบบวิชาชีพครู (Job Redesign) วิชาชีพครูในปัจจุบันได้ดำเนินงานตามแบบประเพณีมาอย่างต่อเนื่องมีลักษณะธรรมชาติของงานจำเจ น่าเบื่อหน่าย ขาดความท้าทาย และรู้สึกว่าไม่ก้าวหน้าในทางที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นการออกแบบวิชาชีพครูให้มีบันไดทางวิชาชีพ (Job Ladder) หรือเส้นทางเจริญเติบโตในอาชีพอย่างชัดเจน (Career Path) จะเป็นแรงจูงใจให้อย่างดี ซึ่งมีข้อศึกษาสนับสนุนหลายประการ เครกเกอร์และโลลแมน (Kelecker and Load man) (1996) ได้ศึกษาพบว่าถ้าให้ครูมีอำนาจในการทำงาน (Autonomy) มีโอกาสได้ตัดสินใจมีอิสระ และมีความรู้สึกมุ่งประสิทธิภาพ จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน รูลสมิท และสมิท (Ruhl - Smith and Smith) (1997) พบว่าถ้ามอบอำนาจในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูจะมีผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ; เรย์และชิน (Reyes and Shin) (1995) ได้ศึกษาความมุ่งมั่นของครูตามบันไดวิชาชีพพบว่า ครูที่มีความพึงพอใจต่องานจะมีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน

ในงานวิจัยครั้งนี้ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในระดับไม่สูงนัก แต่ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับผู้ประกอบอาชีพครู การพิจารณากำหนดขอบข่ายของงานวิชาชีพครู ชิ้นงาน และการประเมินผลงานจะทำให้เกิดความท้าทาย ไม่จำเจและน่าเบื่อหน่ายได้ ตลอดจนเป็นฐานในการพัฒนาการจัดสิ่งตอบแทนโดยใช้ผลงานเป็นฐาน (Performance Base Pay Scale) ต่อไปในอนาคต

ปัจจุบันในระบบวิชาชีพครูได้พัฒนาสิ่งเหล่านี้ไปมากแล้ว นับตั้งแต่การประเมินผลงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งตลอดจนการจัดบันไดอาชีพเป็นอาจารย์ 1 - 2 และ 3 ตลอดจนการมีการสรรหาครูต้นแบบ และครูแห่งชาติก็เป็นลักษณะการพัฒนาเส้นทางเดินในอาชีพได้ แต่ยังขาดความชัดเจนเป็นรูปธรรมและโปร่งใสจนสามารถสร้างแรงจูงใจได้ดี

5. การจัดสิ่งตอบแทน การจัดสิ่งตอบแทนอาจดำเนินได้โดยทางตรงและทางอ้อม ในทางตรงโดยการจ่ายเป็นเงินเดือน เงินตอบแทน และทางอ้อมเป็นผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งครูจะได้รับตามสิทธิในขณะดำรงตำแหน่ง

ด้านการจ่ายเงินตอบแทน ได้มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่า การจ่ายเงินที่สอดคล้องกับสภาพการทำงานจะจูงใจได้สูง ปีแอร์และบันเลอร์ (Perie and Banler) (1971) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูสหรัฐอเมริกาได้ศึกษาผลของสภาพการทำงาน สภาพพื้นฐานทางสังคมของครู และการจ่ายค่าตอบแทน พบว่า การจ่ายเงินตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานจะจูงใจให้ทำงานได้ดีกว่า ตัวอย่างเช่น ครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ในชนบท หรือนักเรียนมีปัญหายากแก่การสั่งสอนอบรมน่าจะได้รับเงินตอบแทนสูงกว่าโรงเรียนปกติ แต่การสำรวจพบว่าสภาพความเป็นจริงจะตรงกันข้าม กล่าวคือ ครูที่มีรายได้สูงจะอยู่ในโรงเรียนที่ดีมีสภาพการทำงานสะดวกสบาย นักเรียนไม่เกเร แชมเบอร์และบ้อบบิท (Chamber and Bobbin. 1996 และโมแรมและคณะ (Mohram and Other) (1996) ได้วิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการจ่ายเงินตอบแทนให้กับครูใหม่โดยยึดหลัก 2 ประการ จ่ายตามทักษะ และความสามารถ

(Skill and Competency base pay) และการจ่ายเงินตามผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Group Performance) โดยการจ่ายเงินสำหรับครูที่มีความสามารถทำงานหรือมีความสามารถตามลำดับขั้นของงานในรูปเงินตอบแทน พิเศษและมีโบนัสสำหรับผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม เช่น ผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเป็นต้น แลนฟอร์ด และเวย์ (Lanford and Way) (1997) ได้วิเคราะห์ข้อมูลสำรวจจำนวนประชากรในปี 1970 - 1994 เพื่อแสวงหาแนวทางการจ่ายเงินตอบแทนให้กับครูใหม่ อ๊อดเดน และ คีลลี (Odden and Kelly) (1997) ได้ทำการวิจัยและเสนอว่าถึงเวลาที่ทางสหรัฐอเมริกาจะได้ทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนของครู ซึ่งได้เสนอ ว่าไว้ 2 ลักษณะคือ การจ่ายเงินพื้นฐาน ซึ่งจ่ายตามความรู้ความสามารถหรือคุณวุฒิ ลักษณะที่ 2 จ่ายเพื่อจูงใจ เป็นการจ่ายเพื่อจูงใจให้พัฒนาคุณภาพของงาน เช่น การจ่ายสำหรับการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนางาน พัฒนาความสามารถที่โรงเรียนต้องการ และการจ่ายโบนัสสำหรับครูที่สามารถทำงานได้ผล หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นต้น

แนวคิดดังกล่าวจะสอดคล้องกับหลักการ ในการจัดค่าตอบแทนที่ได้พัฒนาขึ้น ซึ่งเราจะยึดถือหลักการสำคัญ คือ การจ่ายเงินเดือนปกติ ซึ่งเป็นการจ่ายเงินพื้นฐานเพื่อตอบแทนความรู้ ทักษะของครู และจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ ในการพัฒนางานหรือจูงใจต่อไป

6. **ตัวแปรจูงใจภายนอกและตัวแปรจูงใจภายใน** เนื่องจากความพึงพอใจของครูเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งเหมือนกับทัศนคติต่องาน (Job Attitude) ซึ่งมีพื้นฐานเบื้องต้น คือ ต้องการเรียนรู้ประกอบกับความพึงพอใจยังมีรากฐานมาจากความต้องการซึ่งจำแนกได้หลายระดับ ในโมเดลการวิเคราะห์ปัจจัยการจูงใจเราศึกษาเฉพาะตัวแปรที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน สิ่งแวดล้อม การบริหารงาน และสิ่งตอบแทน นับได้ว่าเป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งอาจยังไม่สมบูรณ์ ควรจะได้นำปัจจัยภายในอันได้แก่ แรงขับดันใจ ความต้องการ ทัศนคติ และพื้นฐานประสบการณ์เข้ามาพิจารณาด้วยจะช่วยให้งานสมบูรณ์มากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สมควรจะได้นำรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนในด้านการจ่ายเงินเดือน และเงินตอบแทนพิเศษไปกำหนดเป็นนโยบายในทางปฏิบัติต่อไป

2. สมควรจะได้พิจารณาแนวทางการจ่ายเงินตอบแทนเพิ่มพิเศษ โดยใช้หลักการการจ่ายตามผลของงาน (Performance - base Pay Scale) ซึ่งต้องมีการประเมินผลที่เป็นธรรมและโปร่งใส

3. สมควรจะได้มีการระดมความคิดออกแบบชิ้นงานในการประกอบอาชีพครูเพื่อให้สามารถประเมินผล ความสำเร็จ การจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งงานได้

4. ควรมีการออกแบบเส้นทางวิชาชีพ (Career Path) ที่แสดงถึงความก้าวหน้าที่ชัดเจน

5. ควรพัฒนาระบบการประเมินและเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจนอยู่บนพื้นฐานของการทำงานและมีความโปร่งใส เป็นธรรม

6. เนื่องจากนโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ควรจะได้มีการพัฒนาพฤติกรรมบริหารงานของผู้บริหาร ตลอดจนออกแบบองค์การโรงเรียนให้เปิดโอกาสให้ครูได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารงานได้

7. ควรจะได้พัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานของครูโดยจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เอกสารตำรา และห้องพักให้มีจำนวนพอเพียงครบถ้วน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรจะได้มีการศึกษาปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น ทัศนคติ ความมุ่งมั่น การเชื่ออำนาจในตน มุ่งอนาคต เป็นต้น

2. ควรจะพัฒนารูปแบบการจ่ายเงินตอบแทนของครูตามผลงาน

3. พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจการทำงานได้

4. ควรจะศึกษาวิจัยการออกแบบงานครูว่าควรจะมีชิ้นงานอย่างไร มีอำนาจหน้าที่ หรือบทบาทอย่างไรจึงจะสามารถสร้างคุณภาพการเรียนการสอนได้

5. ควรจะได้ทำการวิจัยตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแบบในการบริหารและสิ่งตอบแทนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซ้ำอีกครั้ง เพื่อให้เกิดความแน่ใจในข้อค้นพบ

มหาวิทยาลัยศิลปากร Pibulsongkram Rajabhat University

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2532-3. กรอบและทิศทางแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). **เอกสารประกอบการประชุมครั้ง 7/2532,** หน้า 1-10.มปท : 2532. อันสำเนา

_____ วัตถุประสงค์นโยบายและมาตรกการในการพัฒนาของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539). **การศึกษาแห่งชาติ** 25(3) (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2534) 35-48.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน และกองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักงาน. **วิกฤติการณ์วิทยาศาสตร์ศึกษาของไทย** . กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541.

ชุลีกร ตังเขื่อนขันธ์. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด**คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

ทองคำ บ่อคำ. **การศึกษาปัญหาและความต้องการของครูวิทยาศาสตร์ระดับชั้น ประถมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร** มีการศึกษา 2517. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2517.

ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและอาสมัครศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอในภาคตะวันออก.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.

นงนุช โรจนเลิศ. **ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไข ของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์อิสเรล.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540

นงลักษณ์ วิรัชชัย. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

นายกรัฐมนตรี, สำนัก. คณะงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเม็ดทรายพริ้นติ้ง. 2540.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ Srinakharinwirot University

นิวัฒน์ บรรยงค์ฤทธิ์. **การศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสตูล.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.

เบญจวรรณ เนตรแขม. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในจังหวัดสมุทรสาคร**. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2541.

บุญเลี้ยง ชโลธร. **ความพึงพอใจในการทำงานครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลันศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2541

ประกาศ งามชมภู. **ความพึงพอใจของสมาชิกคุรุสภาพจังหวัดอุดรธานีที่มีต่อการจัดสวัสดิการของคุรุสภา**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531

ประดิษฐ์ วิโนทัย. **การสำรวจปัญหาของผู้สอน ปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ในระดับ บกศ.สูงปีการศึกษา 2517**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

ผดุง นิสะโสกะ. **การศึกษาสถานภาพของครูวิทยาศาสตร์และการใช้ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญ แผนกวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในจังหวัดพระนครและธนบุรี ปีการศึกษา 2513**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2516.

พรรณราย ค่าประภา. **ความพึงพอใจในการทำงานของยงจารย์อุดสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์**. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.

เฟื่องนภา เตี่ยเจริญ. **ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของมัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.

ภิญโญ สาธร. **การบริหารงานบุคคล.** ไทยวัฒนาพานิช. 2517.

ภานุวัฒน์ เหลือนภา. **สภาพและความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ Srinakharinwirot University

ขนต์ ชุ่มจิตร. **องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจให้เลือกเรียนครู ของนักศึกษา ในกลุ่มวิทยาลัยครู ภาคตะวันตก.** กรุงเทพมหานคร: กรมการฝึกหัดครู, หน่วยศึกษานิเทศ, 2525.

วิทยา ประยูร. **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.

วรินทร กาญjourะวีกุล. **ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะ ผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน กับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน. **หลักเศรษฐศาสตร์จุลภาค.** ไทยวัฒนาพานิช. พิมพ์ครั้งที่ 13, 2540.

วิมล ศรประสิทธิ์. **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.

วิรัช กมุทมาศ. แนวคิดและนโยบายการขยายโอกาสการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีไปสู่ท้องถิ่นของกรมการศึกษานอกโรงเรียน. **ในเอกสารการประชุมผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำจังหวัด,** หน้า 2-1 ถึง 2-3. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2532. อัดสำเนา.

สวัสดิ์ สุคนธรังสี. **หลักการกำหนดระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน: เน้นกรณีปัญหาของระบบราชการไทย.** กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, 2538.

อภิกันยา วัชรสกุณี. **ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของการทำงานครูในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.

Abraham, Amit. Job Satisfaction **and Teacher Effectiveness: A Study On College Teacher. Indian Journal of Psychology & Education. 25(1994)** : 61-64.

Aebuckel, Jame L. **Amos Users' Cuide Version 3.6.** Chicago : Small Water Corporation. 1997.

Charoong Pasuwarn. Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model to Vocational Education Personnel in Thailand. Doctoral Thesis, Graduate School, Indiana University, 1972.

Charrington, David J.. The Management of Human Resource. 4th ed., Prentice Hall International, Inc., 1995.

Chambus, Jay and Bobbitt, Sharon A.. The Pattern of Teacher Compensation. Statistical Analysis Report, U.S. Government Printing Office, Superintendent of Documents, January, 1996.

Conley, Sharon and Levinson, Ralph. Teacher Work Redesign and job Satisfaction. Educational Administration Quarterly 29(4) (November) : 45-78.

Cranny, C.J. Smith, Partricia, Cain and Stone, Eugene F.. Job Satisfaction How People Fell About Their Jobs and How It Affects Their Performance. New York: Lexington Books, 1992.

Darcy, Paula, Kusznilow, Tiffany and Lester, David. Job Satisfaction of Special Education Teachers. Psychological Report. 77(1) (August 1995) : 186.

Evan, Linda. Understanding Teacher Morale and Job Satisfaction. Teaching & Teacher Education. 13(8) (November 1997) : 831-845

_____. Addressing Problems of Conceptualization and Construct Validity in Researching Teachers' Job Satisfaction. Education Research. 39(3) (Winter 1997) : 319-31

Frenay, Mariane and Meuris, Georges. Job Satisfaction Among Teacher. Bulletin De Psychology's Scalier et 1' Orientation., 44(1) (1995) : 7-25.

Harder, Annie K. and Others. Effectiveness of the Incentive Loan Program for Mathematics. Microfiche, ERIC ACCESSION No... Ed 273436.

_____. Follow-up Study of Recipients of Incentive Loan for Mathematics and Science Teaching. Teacher Education. (May 1998) : 12.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

Klecker, Veverly and Loadman, William E. Exploring the Relationship between Teacher Empowerment and the Job Satisfaction. Paper Presented at the Anual Meeting of the Mid -Western Educational Research Association (Chicago. TL. October 5, 1996).

Kanungo, Robindra N. and Memdonca, Manuel. Work Motivation : Models for Developing Countries. London : Sage Publication, 1994.

Kelly, Corolyn. Teacher Compensation and Organization. Educational Evaluating and Policy Analysis. 19 (Spring 1997) : 15 - 28

Klocp, Marion and Tarifa, Factor. Working Condition, work Style, and job Satisfaction Among Albanian Teacher. Internation Review. 40 (2) (1994) : 159 - 172.

Lawler III, Edward E.. Pay and Organization Development. Addison - Wesley Publishing Company, 1981.

Lankford, Hamiton and Wydkoff, Jamc.. The Changing Structure of Teacher Compensation. Economic of Education Review. 16 (4) (October 1997) : 371 - 384

McCormick, John. An Attribution Model for Teacher ' s Occupational Stress and Job Satisfaction in a Large Education System. Work & Stress. 11 (1) (January - March 1997) : 17-32

Melchior, M.E.W., Van den Berg, A.A., Helfens, R and Abu - Saab, H. Buyer. Burnout and the work Environment of Nurses in psychiatric Long - Stay selling. Social Psychiatry Epidemiology. 32 (3)(1997) : 158 - 164

Mohram, Alan M. and Others. Assigning Teacher Compensation with System School Reform : Skill Based Pay and Group Based Performance Awards. Education Evaluation and Policy Analysis. 18 (1) (Spring 1996) : 51 - 71

Mwanwender, Tuntufeys S. Martial Status and Teacher's Job Satisfaction. Psychological Reports. 80 (2) (April 1997) 521 - 522.

Odden, AH and Kelly, Carolyn. Paying Teachers for what They know and Do : New and Smarter Compensation Strategies to Improve Schools. Corwin Press, inc, 1997

Pahya, Kolla. Job Satisfaction of teachers working with the Mentally Disabled in The city of American. Dirasat. 21 A (3) (Jun 1994) : 139 - 169.

Pibulsongkram Rajabhat University

Perie, Marianne and Banker, David P. **Job Sates faction** Among **America's Teacher ; Effects of work** place condition, Background characteristics and **Teacher** Compensation. Statistic Analysis **Report.** ERIC **ACCESSION** NO.....ED 412181, 1977.

Pfeffer, Jeffery. Competitive Through People : Unleashing the Power of the Workforce. Boston. Massachusetts : **Harvard** Business School printing, 1994.

Pitts, Colin. Motivation **year** Organization : **Achieving Business Success Through Reward and Reward and Recognition.** McCrow - Hill Book Company, 1995.

Reyes, Pedro and shin, Hyun - Scok. Teacher commitmcnt and Job Satisfaction : Causal Analysis. Journal of **School** Leadership. 5 (1) (January 1995) : 22 - 39

Robbin, Stephen P., Organizational Behavior : **Concept controversy Application.** Printice Hall International. 1996.

Rulal - Smith, Cornie and Smith, Jame H.. Teacher Job Satisfaction in a Quality by School : Indications for Educational Ladder. Journal of **School Leadership. 3 (5) (September 1997).**

Samuclsun M. ,Gustavsoon J.P. and Peterson, LL. Suicide Feel and Work Environment in Psychiatric Nursing Personnel. Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology. *32* (7) (October 1997) : 391 - 397.

Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. Motivation and work Behavior. 15th **ed. McGraw** Hill, Inc. 1991.

Stogstad, Anders and Einarsen, Stale. Perspectives on the concept of Psychosocial work Environment, A Discussion of Motivation and Stress - Theoretical Models. Nordisk Psychology. 48 (3) (September 1996) : 200 - 213.

Taylor, Dianne. L. and Tashakkori, Abbas. Discussion, Participation and School Climate as Prediction of Job Satisfaction and Teacher ' s **Sense** of **Efficacy. Journal of Experimental Education.** 63 (3) (September 1995) ; 217 - 230.

_____ . **Predicting** ' s Sense of Efficacy and Job Satisfaction Using School Climate and Participatory **Discussion Making. Paper Present at the Annual Meeting of the Southwest Education Research Association (San Antonio, Tx, January 1994)**

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

Travers, Cheryl J. and Cooper, Cary L. Mental Health and Occupation Stress Among UK Teacher. Work & Stress. 7 (3) (January - September 1993) : 203 - 219

Trevor, Charlie O, Gerhalt, Barry and Boudreau, John W.. Voluntary Turnover and Job Performance : Curvilinearlity and the Moderating Influences of Salary Growth and Promotion. Journal of Applied Psychology. 82 (1) (February 1997 : 44 - 61)

Whaley, Kanda W.. Leadership and Teacher Job Satisfaction. NASSP Bulletin. 78 (564) (October 1994) : 46 - 50.

William, Hell H. and Others. The Relationship Between Teacher Job Satisfaction and Principal Leadership Style. Journal of school Leadership. *3* (1) (January 1997).

Witt, L.A. and Nye, L.G.. Gender and the Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and job Satisfaction. Journal of Applied Psychology. (December 1992) : 910 - 917

Wu, Vivian and Short, Pulala M.. The Relationship of Empowerment to Teacher Job Commitment and Job Satesfaction. Journal of Instruction Psychology. 23 (1) (March 1996) : *85* - 89

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

24 เมษายน 2541

เรียน อาจารย์ทุกท่าน

ด้วยทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้มอบหมายให้คณะนักวิจัย สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม ได้ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการจัดสิ่งทดแทน ที่เหมาะสมให้กับ อาจารย์ผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ เพื่อจะได้จัดทำเป็นนโยบาย และวิธีการปฏิบัติต่อไป โดยสำรวจจากคณะอาจารย์ผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ในทุกระดับ และทุกสังกัดจำนวน 2,000 คน

จึงขอความร่วมมือท่านได้โปรดให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของตัวท่านเอง

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สรรค์ วรอินทร์)
หัวหน้าคณะนักวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สายวิทยาศาสตร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 การประเมินผลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสิ่งตอบแทน

2. แบบสอบถามประกอบด้วยองค์ประกอบของปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 9 ตัว คือ

1. ลักษณะของการปฏิบัติงาน
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน
4. การยอมรับของสังคม
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน
6. นโยบายและการบริหารงาน
7. วิธีปกครอง การบังคับบัญชา
8. เงินเดือน
9. ผลประโยชน์เกื้อกูล

3. แบบสอบถามประกอบด้วย ข้อความที่แสดงคุณลักษณะของปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจการปฏิบัติงาน ขอให้ท่านได้ประเมินสภาพปัจจัยที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงานของท่าน พร้อมกับประเมินว่าปัจจัยดังกล่าวควรจะอยู่ในระดับที่ควรจะเป็น ที่จะทำให้พอใจ ตามความเห็นของท่าน

ระดับคะแนนที่จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นมากที่สุด /หรือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นมาก /หรือ ระดับความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นปานกลาง /หรือ ระดับความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นน้อย /หรือ ระดับความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นน้อยมาก /หรือ ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยนเรศวร Pibulsongkram Rajabhat University

ตัวอย่างเช่น

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เกิดขึ้นจริง					ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ความรู้ความสามารถเพื่อนร่วมงาน				✓				✓		

แสดงว่า ท่านได้ประเมินว่าความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำและท่านมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

[redacted]

ขอให้ท่านได้ประเมินสภาพที่ปฏิบัติอยู่จริงในปัจจุบัน

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (กค.)

Nature of work.doc

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [ ] ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ฉลากภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

[ ] ต่ำกว่า 25 ปี
[ ] ระหว่าง 25 - 35 ปี
[ ] ระหว่าง 35 - 45 ปี
[ ] 45 ปีขึ้นไป

2. เพศ

[ ] ชาย
[ ] หญิง

3. วุฒิทางการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี
[ ] ปริญญาตรี
[ ] ปริญญาโท
[ ] สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่

[ ] ต่ำกว่า 10 ปี
[ ] ระหว่าง 10 ปี - 20 ปี
[ ] 20 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งทางวิชาการของท่านในปัจจุบัน

[ ] อาจารย์ 1 - 2
[ ] อาจารย์ 3 ระดับ 8
[ ] อาจารย์ 3 ระดับ 9
[ ] ผู้ช่วยศาสตราจารย์
[ ] รองศาสตราจารย์

6. สังกัดของสถานศึกษา

[ ] สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา
[ ] กรมสามัญศึกษา
[ ] สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
[ ] กรมอาชีวศึกษา
[ ] สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

7. ระดับการศึกษาที่ท่านสอน

[ ] ประถมศึกษา
[ ] มัธยมศึกษาตอนต้น
[ ] มัธยมศึกษาตอนปลาย
[ ] อาชีวศึกษา
[ ] อุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ส่วนที่ 2 การประเมินปัจจัยดูงใจการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	**ลักษณะของงานปฏิบัติ (Nature of work) (NAWK)**										
	1.1 ท่านทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความชำนาญ										
	1.2 งานที่ท่านทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์										
	1.3 ท่านรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ										
	1.4 งานที่ท่านทำไม่น่าเบื่อหน่าย										
	1.5 งานที่ท่านทำทำให้ทราบความรู้ความสามารถ										
	1.6 งานที่ท่านทำมีอิสระ										
	1.7 ท่านรู้สึกว่าประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเพียงใด										
	1.8 ความมั่นคงของงานที่ทำ										
2.	**สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) (WENM)**										
	2.1 มีเครื่องมือและวัสดุที่ใช้ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ครบถ้วน										
	2.2 สถานศึกษาของท่านจัดให้มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์เพียงใด										
	2.3 สถานที่ทำงานของท่านจัดให้มีห้องทำงานที่เหมาะสมเพียงใด										
	2.4 การจัดบริเวณของสถานศึกษาอยู่ในสภาพที่เหมาะทั้งทางด้าน การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสงและเสียง										
	2.5 ช่วงโมงการทำงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน										
	2.6 มีเอกสารและสื่อการสอนใช้อย่างเพียงพอ										
3.	**ความก้าวในการเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) (PRMT)**										
	3.1 ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง										
	3.2 เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมดี ยอมรับได้										
	3.3 งานที่ทำส่งเสริมให้สามารถ ค้นคว้าหาความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ทำให้ได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่										
	3.4 โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อมีมากพอเพียง										

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) (RECN)										
	4.1 เพื่อร่วมงานรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของท่าน										
	4.2 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าตัวท่านเป็นบุคคลมีค่าต่อองค์กร										
	4.3 นักเรียนมักศึกษาให้ความยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ										
	4.4 ได้รับมอบหมายให้ทำงานอันคู่ควรของอาชีพครู										
5.	ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) (COWK)										
	5.1 เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองและให้คำปรึกษาหารือเรื่องราวต่างๆกับท่าน										
	5.2 เมื่อท่านให้ขอความร่วมมือและสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมักจะได้รับการตอบสนอง										
	5.3 เพื่อร่วมงานส่วนใหญ่จะเป็นที่รู้จักกันดีกับคนอื่นๆ										
6.	นโยบายและการบริหารงาน (Policies and Administration) (POAD)										
	6.1 นโยบายในการปฏิบัติงานชัดเจนเข้าใจง่าย										
	6.2 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ										
	6.3 มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง										
	6.4 ให้ความร่วมในการทำกิจกรรมทุกประเภท										
	6.5 หัวหน้างานมีความยุติธรรมและเชื่อถือได้										
	6.6 มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับอาจารย์ผู้สอน										
7.	วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Styles of Command) (STOC)										
	7.1 ผู้บังคับบัญชาให้แนวทางปฏิบัติและชี้แนะในการทำงาน										
	7.2 ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรม										
	7.3 เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานและผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ให้คำปรึกษาแนะนำ										
	7.4 มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ผู้สอน										

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี Pibulsongkram Rajabhat University

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8.	**เงินเดือน (Payment) (PAYM)**										
	8.1 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายจำเป็นของท่าน										
	8.2 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด										
	8.3 เงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับคนในสาขาอาชีพเดียวกันมีความแตกต่างกันเพียงใด										
	8.4 การจ่ายเงินเดือนเป็นไปตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพชั้นสูงโดยทั่วไปหรือไม่										
9.	**ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefit) (FBNT)**										
	9.1 ระบบบำเหน็จบำนาญเหมาะสมเพียงใด										
	9.2 สวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลเหมาะสมเพียงใด										
	9.3 มีเงินตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากการสอน มากน้อยเพียงใด เช่น เงินประจำตำแหน่งวิชาการ เงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร										
	9.4 สามารถใช้วิชาชีพในการสอนวิชาสาขาคอมพิวเตอร์ได้ผลประโยชน์เพิ่มเติมได้มากน้อยเพียงใด										
	9.5 การบริการ ช.พ.ค. ของคุรุสภามีประโยชน์และเหมาะสมเพียงใด										
	9.6 การใช้สิทธิในการเช่าซื้อของใช้จำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ของครู สภาฯ เช่าซื้อบ้านและที่ดินให้ประโยชน์และมีเหมาะสมเพียงใด										
	9.7 การจัดให้มีบริการที่พักของคุรุสภาเหมาะสมเพียงใด										
	9.8 การจัดให้มีบริการสถานพยาบาลของสมาชิกคุรุสภาเหมาะสมเพียงใด										
	9.9 การจัดหาสินค้าสิ่งของเครื่องใช้มาจัดขายให้กับสมาชิกโดยเฉพาะเหมาะสมเพียงใด										

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ส่วนที่ 3 ลักษณะที่ควรจะเป็นในการจัดสิ่งตอบแทนให้กับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

1. ด้านเงินเดือน

2. ค่าตอบแทน

3. ผลประโยชน์ที่ได้รับ

4. สวัสดิการด้านต่างๆ

5. การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า

6. อื่นๆ

Nature of work.doc

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้มีส่วนได้เสียที่เข้าร่วมประชุมวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ราชนครินทร์
Phetchabun Rajabhat University

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการวิเคราะห์รูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์

1.ผู้เข้าร่วมประชุมการวิเคราะห์สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม สำหรับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ ครั้งที่ 1 วันที่ 16 กันยายน 2541 ณ ห้องประชุมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

นายเทพบัญชา	เสลาหลาย	แทนคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์
ผศ.รัตนาพร	บ่อคำ	แทนคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
นายสมหมาย	เม้นมณี	หัวหน้าภาควิชาคอมพิวเตอร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
นางเรืองนภรณ์	ไม้พวง	แทนหัวหน้าคณะวิชาพื้นฐาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพิษณุโลก
นางศศิธร	ปรือทอง	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพิษณุโลก
นางวาสนา	ชัยเสนา	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพิษณุโลก
นายศิริวิทย์	ดวงสว่าง	หัวหน้าหมวดวิชาวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนพิษณุโลกศึกษา
นางศิริรัตน์	รอดทนก	หัวหน้าหมวดวิชาวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนพิษณุโลกศึกษา
นายสมนึก	สายทน	หัวหน้าหมวดวิชาวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนสุวรรณราชวิทยาลัย
นางอนงค์	จิราพงษ์	หัวหน้าหมวดวิชาวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนวังทองพิทยาคม
นายนิพนธ์	ต่างประเสริบ	หัวหน้าหมวดวิชาวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนจ่านกร้อง
นายบุญส่ง	อินชัยสงค์	หัวหน้าหมวดวิชาวิชาวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก
นางสดศรี	สาคอ่อน	หัวหน้าหมวดวิชาวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

2. ผู้เข้าร่วมประชุมการวิเคราะห์สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2541 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 3 อาคารศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพโรงแรม (70 ปี) สถาบันราชภัฏอุดรธานี

ผศ.สมพงษ์	วงศ์รัชประทุม	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏอุดรธานี
นายทองบ้วน	นายแสงี่ย	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
นางสาวอนุรัตน์	สาทอง	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏสกลนคร
นางจุฬาภรณ์	สกลศิลป์ศิริ	แทนหัวหน้าหมวดวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน
นายธรรญ	เที่ชวภักดิ์	แทนหัวหน้าหมวดวิชาวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
นางมณีพรรณ	เพ็งสา	หัวหน้าหมวดวิทยาศาสตร์ โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคม
นางมิ่งขวัญ	ปฐมพรรษ	หัวหน้าหมวดวิทยาศาสตร์ โรงเรียนบัวชุมศิริมัณฑวรี
นายธีระพงษ์	พลสูงเนิน	หัวหน้าหมวดวิทยาศาสตร์ โรงเรียนพันดอนวิทยา
นางจิราพร	ชื่นตา	หัวหน้าหมวดวิทยาศาสตร์ โรงเรียนบ้านดุงวิทยา
นางศิริกุล	ผลบูรณ์	หัวหน้าหมวดวิทยาศาสตร์ โรงเรียนหนองวัวซอพิทยาคม

สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนารูปแบบ

ศาสตราจารย์สุวัฒน์ นิยมค้า		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ จิรัฐนุกูล		หัวหน้าศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
ดร. พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง		ผู้อำนวยการส่งเสริมวิทยฐานะครู
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา การพานิช		อธิการบดีสถาบันราชภัฏเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบรูปแบบการจัดสิ่งตอบแทน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

รายนามผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อพิจราณารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนของครูสายวิทยาศาสตร์

1. รศ.ดร.ทองคูณ	หงส์พันธ์	เลขาธิการสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
2. รศ.ดร.ธีรชัย	บูรณโชติ	คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร.กมล	สุดประเสริฐ	กรรมการสภาวิชาการ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
4. ดร.ประมวล	ศิริผันแก้ว	รองผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย นายกสมาคมครูวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย
5. ผศ.ดร.เดือนใจ	ทองสำริต	สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา อุปนายกสมาคมครูวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย
6. รศ.ดร.สุชาดา	ชนะจิตร	อุปนายกสมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
7. ดร.สุชาติ	สังข์รุ่ง	ผู้อำนวยการกองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
8. ผศ.ดร.ปัญญา	การพานิช	อธิการบดีสถาบันราชภัฏเพชรบุรี
9. ดร.สมเกียรติ	ชอบผล	ผู้อำนวยการกองแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
10. นางชมพูนุท	ศรีมุกดา	(แทน) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
11. ดร.พลสัณห์	โพธิ์ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิทยฐานะครู
12. นางจันแรม	เรือนแป้น	สรภ. กองส่งเสริมวิทยฐานะครู
13. นางสาวสุภาพร	ศรัทมี	สรภ. กองส่งเสริมวิทยฐานะครู
14. นายพรทิพย์	ประสมสินธ์	สรภ. กองส่งเสริมวิทยฐานะครู
15. นางสาวอัญสุชา	พงศ์พัฒน์	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
16. ผศ.หาญชัย	สงวนให้	สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
17. นายสุนทร	สาระวรรณ	สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

บทคัดย่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์ ที่จะศึกษาหาปัจจัยที่จูงใจในการปฏิบัติงาน อาชีพครู สำหรับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นปัจจัยพัฒนารูปแบบการจัดสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

การวิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อหาปัจจัยที่เป็นปัจจัยการจูงใจในการทำงาน โดยการวิธีการวิเคราะห์สาเหตุ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัด กรมสามัญศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 850 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้ คือ เงินเดือน ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะธรรมชาติการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ในการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม พบว่า

1. เงินเดือน จ่ายได้ 3 ลักษณะคือ ลักษณะปกติธรรมดา โดยใช้อัตราเงินเดือนที่ปรากฏจริงขณะนั้น การบรรจุงานให้สูงกว่าระดับเงินเดือนปกติ 2 ขั้น และการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนใหม่ที่มากกว่าปกติ 1.5 เท่า

2. จ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้กับครูผู้สอนสายวิทยาศาสตร์ ในอัตราปริญญาตรี เท่ากับ 2,000 บาท หรือ 5,000 บาท/เดือน ปริญญาโท เท่ากับ 3,000 บาท หรือ 6,000 บาท/เดือน และปริญญาเอก เท่ากับ 4,000 บาท หรือ 7,000 บาทต่อเดือน

3. มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ ทุก 1-2 ปี เพื่อจูงใจ ให้พัฒนางานในหน้าที่ครู

4. จัดระบบการประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรมต่อการเลื่อนตำแหน่งงาน

5. พัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ให้สามารถใช้นโยบายและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ออกแบบวิชาชีพครูให้สามารถจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถมาประกอบอาชีพ โดยให้ครูมีอิสระและอำนาจในวิชาชีพมากขึ้น

7. จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงาน

มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก
Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

The purposes of this study are to find the job motivation factors of science **and** mathematics teachers under jurisdiction of the Ministry of Education ; to develop and evaluate science and mathematics teachers' compensation models.

The research found that payment, promotion, policy and administration, recognition, nature of work and environment are the effective job motivation factors. The appropriate compensation models for science and mathematics teachers comprise of those factors. The payment should conform in three models : pay-for skills and knowledge in normal rate, pay for skills and knowledge in 2 or more ladders compare with normal rate and assign a new payment structure which 1.5 of normal rate.

The extra payment for motivation, they would be paid 2,000 baht per month or 5,000 baht per month for the bachelor degree graduation, 3,000 baht per month or 6,000 baht per month for the master degree graduation and 4,000 baht per month and 7,000 baht per month for the doctoral degree graduation.

Those models should comprise of normally job evaluation per 1 or 2 years. transparency and fairness evaluation in job promotion, developing school administrator's competencies an administration, redesign teacher's work to have a professional autonomy and free, and manipulate the better work environment.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ นายสรรค์ วรอินทร์ อายุ 48 ปี

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8

ผู้อำนวยการสำนักวิจัย และรักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก

ประวัติการศึกษา

- ปริญญาตรี	ครุศาสตรบัณฑิต	สาขามัธยมศึกษา	คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปริญญาโท	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาสถิติการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปริญญาเอก	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต	สาขาพัฒนาศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการทำงาน

- อาจารย์ผู้สอนวิชา การวัดประเมินผล สถิติ การบริหารจัดการ การพัฒนาองค์การ การวางแผนและประเมินโครงการ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในสถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัยนเรศวร

- อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทในมหาวิทยาลัย

- เป็นประธานคณะกรรมการโครงการงานวิจัยเพื่อการฝึกอบรมครูของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

- เป็นคณะนักวิจัยและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูประจำการตามโครงการพัฒนาครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

- ตำแหน่งงานทางการบริหาร

  - ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยพุทธชินราช
  - คณบดีคณะครุศาสตร์
  - ผู้อำนวยการสำนักวิจัย
  - รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผลงาน

- การวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถทางเศรษฐกิจของเยาวชน
- การวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมครูระดับประถมศึกษา
- การวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมพัฒนาจิตสำนึกวิชาชีพครู
- การวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะประชาธิปไตยของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Pibulsongkram Rajabhat University

- การวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการสอนแบบวิเคราะห์วินิจฉัย

- การวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรม เพื่อประมวลองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก โดยทุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

- การวิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถในการประกอบอาชีพของเยาวชน โดยใช้ทุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University

พิมพ์ที่ พีพี แอนด์ พี พิษณุโลก โทร. (055) 248204