

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32		
ผู้วิจัย	วันชัย รินทะ		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รื่นรมย์ วัชรินทรางกูร	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	คุรุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 10 ด้าน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน แล้วใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.246 - 8.205 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9831 สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการเปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละด้าน ใช้วิธีการของเซฟเฟ โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา
2. พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีเพศ สภาพการสมรส และอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้านมีดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริม และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานดี และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือในการทำงานร่วมกัน ทำให้ทำงานด้วยความสุข งานที่ได้รับโดยส่วนใหญ่จะตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านงานใดที่ไม่มีความถนัดก็จะส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานและเรียนรู้จาก การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเสียสละเวลาเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมามีค่าที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งเสริมให้ ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ร่วมกันกำหนดนโยบายในการบริหาร เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและ มีความสุข ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรมและมีความเป็นกันเองก่อให้เกิดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการอยู่แบบพี่แบบน้องส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน เงินเดือนต้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลให้ การทำงานมีประสิทธิภาพ

TITLE	Factors Affecting Motive for Working of Governmental Officials in Matthayomsuksa Schools under Secondary Educational Service Area Office 32		
AUTHOR	Wanchai Rintha		
THESIS ADVISORS	Assistant Professor Dr. Sa-nguan Songwiwat	Major Advisor	
	Assistant Professor Ruenrom Wajarintaragoon	Co-advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2012

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the factors affecting motive for working of governmental officials in Matthayomsuksa schools under Secondary Educational Service Area Office 32. The factors were classified by gender, marital status, age, and school sizes with 10 aspects. The samples were 136 governmental officials selected by using the Table of Krejcie & Morgan and multi-stage random sampling, respectively. The instrument used in this study was a rating scale questionnaire with its discrimination index between 2.246-8.205, and its reliability at .9831. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by t-test, F-test, and Scheffé method was used to compare each pair of the aspects. The significant difference was set at the level of .05.

The findings were as follows:

1. The opinions of the governmental officials in Matthayomsuka schools under Secondary Educational Service Area Office 32 towards the factors affecting motive for working both as a whole and as each aspect were at a high level. The rankings from the highest to the lowest mean scores were working state (allowance and benefit), policy and administration, working success, position advancement, responsibility, relation between person/working environment, working style, colleague relationship, acceptability, and superior relationship.
2. The governmental officials in Matthayomsuksa schools who had the difference in gender, marital status, and age had the opinions about the factors affecting motive for working both as a whole and as each aspect were not different.
3. The governmental officials in Matthayomsuksa schools who had the difference in school sizes had the opinions about the factors affecting motive for working as a whole were statistically

significant difference at .05 level. When considering at each aspect, it was found that the acceptability, working style, and relation between personal/working experience were statistically significant difference at .05 level; whereas, the rest aspects were not different.

4. The opinions and suggestions about the factors affecting the operational motivation with the highest percentages were the administrators promote and provide the moral support in good working and operational assist when facing problems to reach success. The colleagues accepted co-working make working happy. The received works are majority directed with their ability. If they did not aptitude with their work, they will have study tour and gain knowledge from operational training. They take the responsibility with fully assigned works and sacrifice their time for fluffily works. The administrators support for promoting knowledge to personnel for fulfill operational effectiveness, and give the chance to all personnel to set policy in administration for directing understanding with willingness and happiness operation. The superiors govern fairly and sociability to make moral ethics in working. They live as families by supporting and promoting in co-operation. The monthly salary should appropriate with their working and current allowance, good environment affecting the working effectiveness.