

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส อายุ และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานราชการเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานราชการที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 จำนวน 205 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148-149) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยโดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำ ปรับปรุง และแก้ไขให้ดีขึ้น แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลปรากฏว่า ค่า r อยู่ระหว่าง 2.246 - 8.205 และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่น .9831

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงกลุ่มตัวอย่าง แล้วติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายในเวลาดำหนด ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไปจำนวน 136 ฉบับได้รับกลับคืน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับ นำเสนอข้อมูลประกอบความเรียง

4.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ สถานภาพ การสมรส และอายุ วิเคราะห์โดยใช้ สถิติ t-test โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน เพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ

4.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลของการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์ก้อกุล) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส และอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานดี ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ นับถือในการทำงานร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุข งานที่ได้รับโดยส่วนใหญ่จะตรงกับความรู้ ความสามารถ ถ้างานใดที่ไม่มีความถนัดก็จะส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานและเรียนรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสียสละเวลาเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาดีที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดนโยบายในการบริหาร เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข บริหารงานด้วยความยุติธรรมและมีความเป็นกันเองก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่แบบที่แบบน้องส่งเสริม มีสภาพแวดล้อมดี

ได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับคำครองชีพในปัจจุบัน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้งโดยรวม รายด้าน และรายข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงมาหาค่า อภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) รายได้ที่ได้รับทำให้ครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่อัตภาพ อาจเนื่องจาก ได้รับคำตอบแทนหรือเงินเดือนสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีสวัสดิการด้านต่างๆ เทียบเท่าข้าราชการครู ทั้งมีเครื่องอุปโภคบริโภคที่เหมาะสม มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินสวัสดิการโรงเรียน เงินสวัสดิการกลุ่ม หรือสวัสดิการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ให้บริการ อีกทั้ง ได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชนว่าเป็นผู้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รังสิมันต์ เขื่อนรัมย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค่าจูงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ด้านเงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนยังใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารเต็มที่ เน้นความรู้คู่คุณธรรม โรงเรียนที่ดำเนินงาน โดยการส่งเสริมงานทางวิชาการและคุณธรรมควบคู่กันไป มีนโยบายในการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน มีการจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีการประชุมปรึกษาหารือและชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในกฎระเบียบของโรงเรียนจนสามารถทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ดังที่ เฮอซเบิร์ก (Herzberg and Others, 1959 : 113 – 115 อ้างถึงในนรินทร์ กะฐินดี, 2552 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารงาน โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ย่อมเป็นเครื่องให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกที่อึดอัดใจในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน การบริหารงานนั้นจะต้องมีการตัดสินใจก่อนว่าจะทำอะไร อย่างไร แล้วการกระทำจริงๆ

จึงตามมา ในขณะที่เดียวกันพบว่าผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในการปกครองและ การบริหารงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและ กฎต่างๆ ของโรงเรียนนั้นอาจเป็นเพราะ การกำหนดนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ของโรงเรียน จึงมาจากกลุ่มทุกกลุ่ม ซึ่งทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความพอใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน อาจเนื่องมาจากมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เช่น แหล่งข้อมูล สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ในการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทำให้ปฏิบัติงาน ได้ดีมีประสิทธิภาพ เป็นที่ประจักษ์และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ การเกิดแรงจูงใจในระดับมาก ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ สุนทร เสาวสิงห์ (2548 : 10) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง ความกระตือรือร้น ในการสร้างผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะสูงตาม ทำนองเดียวกัน ถ้าความพอใจต่ำ ผลผลิต และประสิทธิภาพของงานก็จะต่ำตามไปด้วย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับ งานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง อาจเนื่องมาจากมนุษย์ทุกคนต้องการความสำเร็จ ความก้าวหน้า และสิ่ง ๆ ในชีวิต ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดในสังคมก็ตาม ประกอบกับผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส และให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ระบบการบริหารงานของสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีทักษะ มีฐานะ และเกียรติภูมิสูงขึ้น และทำงานเต็มความรู้ความสามารถรู้สึกภาคภูมิใจในความก้าวหน้า และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ในระดับดีได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ส่งผลทำให้มีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปราโมทย์ พรหมนุพผา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำตาย อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดอยู่เสมอว่า เป็นหน้าที่สำคัญของคนที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนที่ได้รับ มอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยมีความพยายาม อดทนต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นที่จะ ทำงาน มีความเข้าใจต่อบทบาท หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเสียสละอุทิศเวลาต่อการทำงาน

ได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนทร เสาวสิงห์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงในทุกด้านตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนต่างๆ ต้องทำให้มีความพร้อมในทุกด้าน ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี ดังที่ ภูซงค์ บุญอภัย (2549 : 36) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

ด้านลักษณะงานที่ทำ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มกล้าตัดสินใจ มีโอกาสที่จะเรียนรู้และศึกษางาน ได้เรียนรู้หน้าที่รับผิดชอบการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่องาน สุรารัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538 : 8) ซึ่งส่งผลทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน พนักงานราชการสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ เนื่องจากว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเห็นหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญมาก มีการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอทำให้เกิดการประสานงานกันเป็นอย่างดี ขอมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือแนะนำกันในการปฏิบัติงาน ถ้าเกิดความผิดพลาดในการทำงานทุกคนช่วยกันแก้ไข และรับผิดชอบร่วมกัน มีความจริงใจต่อกัน ยกย่องชมเชยในสิ่งที่ดีควร ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ขอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งสอดคล้องกับ รังสิมันต์ เชื้อรัมย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูงใจของข้าราชการครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อแรงงูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เนื่องจาก ได้รับการยกย่องชมเชยการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งโรงเรียนมุ่งเน้นปลูกฝังการเรียนการสอนที่มีคุณภาพทั้งทางด้านความรู้และคุณธรรม ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการสอนอย่างเต็มที่เพื่อความมั่นคงและ

ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน จึงเป็นสาเหตุทำให้พนักงานราชการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา นักเรียนให้ความเคารพนับถือและนอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกเป็นอย่างดีอีกด้วย ดังที่ ภูงศ์ บุญอภัย (2549 : 35) กล่าวว่า บุคคลยังต้องการที่จะนับถือตนเองการยอมรับจากกลุ่มจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจ รู้สึกมีเกียรติ หรือบางทีรู้สึกว่ามีอำนาจสามารถควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่นอีกด้วย หากบุคคลได้รับการตอบสนองการยอมรับนับถือ เขาจะรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่ มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ต่อสังคม มีทัศนคติที่ดีต่อคนอื่น และยังคงคล้อยตามงานวิจัยของ ไพโรจน์ ยอดสะเท็น (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจ ให้โอกาสแสดงความสามารถไม่ลำเอียง ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ สามารถให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่วไป สอดคล้องกับ มัชฌานา เสนาธรรม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ได้บังคับบัญชาทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเสมอภาคกัน ทั้งเรื่องรายได้ของพนักงานราชการที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนาจ ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรด้านเพศพบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบระหว่างเพศไม่มีความแตกต่างกัน โดยให้ข้อสังเกตว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อแรงงูใจของผู้ได้บังคับบัญชามาก ความเป็นผู้นำการกล้าตัดสินใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ความเที่ยงธรรม การเป็นสัญลักษณ์ตัวอย่างที่ดี รู้จักรักษาเป้าหมายและรู้จักไกล่เกลี่ย มีความรู้หลักและกระบวนการบริหาร เป็นสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวัง ผลการวิจัยจึงไม่แตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการของผู้บริหาร

ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีการบริหารเพื่อวางระบบการทำงานองค์กรให้สอดคล้องกับสถานภาพของบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลกระทบต่อถึงภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ และไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด พนักงานราชการก็ได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานในลักษณะเดียวกัน ประกอบกับระเบียบข้อบังคับต่างๆ ก็ไม่ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการที่มีสถานภาพต่างๆ กันมีปัญหาและความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพโสด หรือสมรส ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลียงถนอม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานราชการทุกคนไม่ว่าจะมีอายุแตกต่างกันหรือไม่ ต่างก็ได้รับแนวปฏิบัติราชการ ไปในแนวเดียวกัน โดยเฉพาะผู้บริหารยุคใหม่ต่างก็ได้รับการอบรมหลักสูตรการบริหาร โรงเรียนมาเหมือนกัน ที่เห็นได้ชัดคือผู้บริหาร โรงเรียนทุกคนทั่วประเทศได้เข้ารับการอบรมตาม โครงการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการ ไทยเข้มแข็งในปีการศึกษา 2553 โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ครูดี ครูเก่ง ผู้บริหารดี ผู้บริหารเด่นและมีคุณธรรม จึงอาจกล่าวได้ว่า แนวนโยบายที่พนักงานราชการได้รับรู้จากผู้บริหาร ส่งผลให้พนักงานราชการมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วันเพ็ญ เลียงถนอม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครูที่มีอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี

5. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบท สภาพแวดล้อม บุคลากรและความ

พร้อมทางด้านงบประมาณของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่เหมือนกัน การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชยการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ พนักงานราชการจึงทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีโอกาสการเรียนรู้และศึกษางาน การใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนาปรับปรุงในทุกด้าน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เหตุผลดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพบว่า โรงเรียนที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่และ ขนาดเล็กมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบความคิดเห็นของพนักงานราชการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมในปัจจุบันได้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานราชการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่ควรนำมาเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหาร ได้ดังนี้

1.1 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารควรใช้หลักทศพิธราชธรรม 10 ในการปกครองคน มีความยุติธรรม เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการแก้ปัญหาอย่างเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการส่งเสริม สนับสนุนในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพียงพอ

1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และบริหารงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน การติดตามการปฏิบัติงานและตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการต่างๆหลายรูปแบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นราย โรงเรียนเพื่อจะได้ข้อมูลที่แน่นอนและชัดเจน เพื่อการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงสุดต่อไป

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนในปัจจุบัน ด้านอื่นๆ อันอาจจะเป็นปัญหาสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป