

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียน มัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

FACTORS AFFECTING THE OPERATIONAL MOTIVATION OF GOVERNMENT EMPLOYEES IN
MATTHAYOMSUKSA SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 32

วันชัย รินทะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตน์ วัชรินทรางกูร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส อายุ และขนาดของโรงเรียน โดยมีขอบเขตของเนื้อหา 10 ด้าน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.246 - 8.205 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9831 สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการเปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละด้าน ใช้วิธีการของเซฟเฟ โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล /สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. พนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีเพศสภาพการสมรส และอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา 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 ถ้างานใดที่ไม่มีความถนัดก็จะส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานและเรียนรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสียสละเวลาเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาดีที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดนโยบายในการบริหาร เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยคุณธรรมและมีความเป็นกันเองก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการอยู่แบบที่แบบน้องส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน เงินเดือนต้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

บทนำ การศึกษาของไทย ในยุคการปฏิรูปการศึกษามีเป้าหมายหลักที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพสามารถใช้กำลังความสามารถ ของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติ โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันไม่ว่าจะเป็น ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ซึ่งสังคมโลก

มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและรวดเร็ว ส่งผลต่อคนไทยทุกด้าน สิ่งที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาบุคคล และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

การศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างคนให้ได้รับการพัฒนาและประชาชนทุกคนในประเทศมีสิทธิที่จะได้รับการจัดการศึกษาจากรัฐอย่างเท่าเทียมกันตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ที่บัญญัติไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิเช่นเดียวกับกับผู้อื่น และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2553 : 1) การพัฒนาประเทศ มีความจำเป็นต้องพัฒนาแบบองค์รวม คือการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งการพัฒนาจิตใจให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5) หมวด 1 บททั่วไปว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

คุณภาพของประชากรของประเทศขึ้นอยู่กับการศึกษา คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับครู ถ้าได้ครูเก่ง ครูดี มีความทุ่มเทและตั้งใจ ก็จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ แต่ทั้งนี้ครูไม่ใช่เป็นผู้สอนหรือผู้บอกวิชาเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น ครูที่แท้จริงต้องทำหน้าที่ซึ่งถูกซัดบดบ่มสั่งสอนคุณธรรมเพื่อยกระดับจิตวิญญาณของมนุษย์ให้สูงขึ้นด้วย เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นคนโดยสมบูรณ์จนอาจกล่าวได้ว่า ครู คือผู้กำหนดอนาคตของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2544 : 12) แต่ถ้าปัญหาต่าง ๆ ของครูไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้วย่อมจะเกิดผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างแน่นอน สำหรับการแก้ปัญหาให้กับครูก็คือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูนั่นเองดังที่ตรา สมประสงค์ (2544 : 118) ได้กล่าวไว้ว่า “โดยทั่วไปแล้วคนมิได้ทำงานเต็มທີ່ตามความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไปอันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงาน จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเพราะถ้าหากว่าบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอถูกต้องและต่อเนื่องแล้วคนดี ๆ ที่ได้มาก็อาจเสื่อมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้”

จากนโยบายรัฐบาลในช่วงปีพ.ศ. 2547 มีการใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลให้มีการปรับลดขนาดองค์กรให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ กำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐและให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างพนักงานราชการ สำหรับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2549 : 1) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีการสรรหาหรือเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา โดยอาศัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 เป็นหลักเกณฑ์ในการสรรหาหรือเลือกสรร ทำให้ในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผู้ที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ 3 ประเภท คือ ครู ครูอัตราจ้าง และพนักงานราชการ ซึ่งพนักงานราชการสถานศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษานั้นมีภาระงานในด้านการสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเทียบเท่ากับครูประจำการ จึงเป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากสถานศึกษาใดมีพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถเป็นคนเก่ง เป็นคนที่มีความเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน สถานศึกษานั้นจะมีผลผลิตที่เก่งและฉลาด และมีศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันในด้านต่าง ๆ และจบออกไปเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมได้ เนื่องจากในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทรัพยากร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด (ศจี อนันต์นพคุณ. 2542 : 63) นอกจากนี้การบริหารงานในยุคปัจจุบันมีแนวโน้มค่อนข้างพัฒนาไปในทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นความมีมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น นักวิชาการโดยส่วนใหญ่ให้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า การบริหารงานจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การที่พนักงานราชการจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานราชการจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรให้เวลากับการทำงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความอุตสาหพยายามยิ่งขึ้น เพราะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคี ความเสียสละ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในจังหวัดบุรีรัมย์ ปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ การยอมรับและความมั่นคงในอาชีพ ปัญหาภาระงานที่รับผิดชอบปัญหาด้านค่าครองชีพสูง การขาดระบบจูงใจในด้านสวัสดิการ ขาดสิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจอื่น ๆ ทำให้พนักงานราชการในสถานศึกษามีอัตราการออกจากงานหรือไปประกอบอาชีพอื่นที่ดีกว่า เนื่องจากพนักงานราชการนั้นเป็นอาชีพที่ยากลำบาก มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากได้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งปัญหาดังกล่าว กระทบกระเทือนถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นอย่างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2551 : 39) จากปัญหาและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 โดยเฉพาะพนักงานราชการที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ สถานภาพการสมรส อายุ และขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากรให้เกิดประโยชน์ในภาพรวม และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เองใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคลในหน่วยงาน อันจะช่วยให้ ผู้บริหารงานนำไปใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส อายุ และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง** ประชากร ได้แก่ พนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 205 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คนได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)
2. **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำ ปรับปรุงและแก้ไขให้ดีขึ้น แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลปรากฏว่า ค่า t อยู่ระหว่าง 2.246 - 8.205 และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่น .9831

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงกลุ่มตัวอย่าง แล้วติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 136 ฉบับได้รับกลับคืน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและการจัดอันดับ นำเสนอข้อมูลประกอบความเรียง

4.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และอายุ วิเคราะห์โดยใช้ สถิติ t-test โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน เพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ

4.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลของการวิจัย จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล /สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส และอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานดี ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ นับถือในการทำงานร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุข งานที่ได้รับโดยส่วนใหญ่จะตรงกับความรู้ ความสามารถ ถ้างานใดที่ไม่มีความถนัดก็จะส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานและเรียนรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสียสละเวลาเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาดีที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนในการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดนโยบายในการบริหาร เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข บริหารงานด้วยความยุติธรรมและมีความเป็นกันเองก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่แบบพี่แบบน้องส่งเสริม มีสภาพแวดล้อมดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้งโดยรวม รายด้าน และรายข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงมาหาต่ำ อภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านสภาพการทำงาน (เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล) รายได้ที่ได้รับทำให้ครอบครัวดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายตามสมควรแก่อัตภาพ อาจเนื่องจาก ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีสวัสดิการด้านต่างๆ เทียบเท่าข้าราชการครู ทั้งมีเครื่องอุปโภคบริโภคที่เหมาะสม มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินสวัสดิการโรงเรียน เงินสวัสดิการกลุ่ม หรือสวัสดิการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ให้บริการ อีกทั้ง ได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชนว่าเป็นผู้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ด้านเงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนยังใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารเต็มที่ เน้นความรู้คู่คุณธรรม โรงเรียนที่ดำเนินงานโดยการส่งเสริมงานทางวิชาการและคุณธรรมควบคู่กันไป มีนโยบายในการบริหารงานที่แน่นอนชัดเจน มีการจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีการประชุมปรึกษาหารือและชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในกฎระเบียบของโรงเรียนจนสามารถทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ดังที่ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg and Others. 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึงในรินทร์ กะฐินสี. 2552 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารงานโดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ย่อมเป็นเครื่องให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกที่อดัดใจในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน การบริหารงานนั้นจะต้องมีการตัดสินใจก่อนว่าจะทำอะไร อย่างไร แล้วการกระทำจริงๆ จึงตามมา ในขณะที่เดียวกันพบว่าผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในการปกครองและการบริหารงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีโอกาสได้ร่วมเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและกฎต่างๆ ของโรงเรียนนั้นอาจเป็นเพราะ การกำหนดนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ของโรงเรียน จึงมาจากกลุ่มทุกกลุ่ม ซึ่งทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความพอใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันอาจเนื่องมาจากมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เช่น แหล่งข้อมูล สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นในการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทำให้ปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ เป็นที่ประจักษ์และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ การเกิดแรงจูงใจในระดับมาก ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ สอดคล้องกับ สุนทร เสาวสิงห์ (2548 : 10) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง ความกระตือรือร้น ในการสร้างผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะสูงตาม ทำนองเดียวกัน ถ้าความพอใจต่ำ ผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะต่ำตามไปด้วย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง อาจเนื่องมาจากมนุษย์ทุกคนต้องการความสำเร็จ ความก้าวหน้าและสิ่งดี ๆ ในชีวิต ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดในสังคมก็ตาม ประกอบกับผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ระบบการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีทักษะ มีฐานะ และเกียรติภูมิสูงขึ้น และทำงานเต็มความรู้ความสามารถรู้สึกภาคภูมิใจในความก้าวหน้า และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ในระดับดีได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ส่งผลทำให้มีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปราโมทย์ พรหมบุบผา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหาย อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดอยู่เสมอว่า เป็นหน้าที่สำคัญของตนที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยมีความพยายาม

อดทนต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีความเข้าใจต่อบทบาท หน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเสียสละอุทิศเวลาต่อการทำงาน ได้รับความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนทร เสาวสิงห์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากโรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงในทุกด้านตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนต่างๆ ต้องทำให้มีความพร้อมในทุกด้าน ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ดังที่ ฤชงค์ บุญภัย (2549 : 36) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

ด้านลักษณะงานที่ทำ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ มีโอกาสที่จะเรียนรู้และศึกษางาน ได้รับรู้หน้าที่รับผิดชอบการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่องาน สุชา รัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538 : 8) ซึ่งส่งผลทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน พนักงานราชการสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้ เนื่องจากจาก ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเห็นหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญมาก มีการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอทำให้เกิดการประสานงานกันเป็นอย่างดี ยอมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือแนะนำกันในการปฏิบัติงาน ถ้าเกิดความผิดพลาดในการทำงานทุกคนช่วยกันแก้ไข และรับผิดชอบร่วมกัน มีความจริงใจต่อกัน ยกย่องชมเชยในสิ่งที่ควรให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งสอดคล้องกับ รังสิมันต์ เซียนรัมย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เนื่องจาก ได้รับการยกย่องชมเชยการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งโรงเรียนมุ่งเน้นปลูกฝังการเรียนการสอนที่มีคุณภาพทั้งทางด้านความรู้และคุณธรรม ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการสอนอย่างเต็มที่เพื่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน จึงเป็นสาเหตุทำให้พนักงานราชการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา นักเรียนให้ความเคารพนับถือและนอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกเป็นอย่างดีอีกด้วย ดังที่ ฤชงค์ บุญภัย (2549 : 35) กล่าวว่า บุคคลยังต้องการที่จะนับถือตนเองการยอมรับจากกลุ่มจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจ รู้สึกมีเกียรติ หรือบางที่รู้สึกว่ามีอำนาจสามารถควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่นอีกด้วย หากบุคคลได้รับการตอบสนองการยอมรับนับถือ เขาจะรู้สึกว่าเป็นคนที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ต่อสังคม มีทัศนคติที่ดีต่อคนอื่น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ ยอดสะเท็น (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เนื่องจากจากผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจให้โอกาสแสดงความสามารถไม่ลำเอียง ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ สามารถให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่ว ๆ ไป สอดคล้องกับ มัณฑนา เสนาธรรม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและ

รายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเสมอภาคกัน ทั้งเรื่องรายได้ของพนักงานราชการที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนาจ ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตัวแปรด้านเพศพบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบระหว่างเพศไม่มีความแตกต่างกัน โดยให้ข้อสังเกตว่า ผู้บริหารมี

อิทธิพลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นผู้นำการกล้าตัดสินใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ความเที่ยงธรรม การเป็นสัญลักษณ์ตัวอย่างที่ดี รู้จักรักษาเป้าหมายและรู้จักไกล่เกลี่ย มีความรู้หลักและกระบวนการบริหารเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวัง ผลการวิจัยจึงไม่แตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการบริหารเพื่อวางระบบการทำงานองค์กรให้สอดคล้องกับสถานภาพ ของบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลกระทบต่อภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ และไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด พนักงานราชการก็ได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานในลักษณะเดียวกัน ประกอบกับเปรียบเทียบข้อบังคับต่างๆ ก็ไม่ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการที่มีสถานภาพต่างๆกันมีปัญหาและความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพโสด หรือสมรส ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานราชการทุกคนไม่ว่าจะมีอายุแตกต่างกันหรือไม่ ต่างก็ได้รับแนวปฏิบัติราชการไปในแนวเดียวกัน โดยเฉพาะผู้บริหารยุคใหม่ต่างก็ได้รับการอบรมหลักสูตรการบริหารโรงเรียนมาเหมือนกัน ที่เห็นได้ชัดคือผู้บริหารโรงเรียนทุกคนทั่วประเทศได้เข้ารับการอบรมตาม โครงการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งในปีการศึกษา 2553 โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ครูดี ครูเก่ง ผู้บริหารดี ผู้บริหารเด่นและมีคุณธรรม จึงอาจกล่าวได้ว่า แนวนโยบายที่พนักงานราชการได้รับรู้จากผู้บริหาร ส่งผลให้พนักงานราชการมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมพบว่า 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 พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบท สภาพแวดล้อม บุคลากรและความพร้อมทางด้านงบประมาณของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่เหมือนกัน การยอมรับและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชยการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ พนักงานราชการจึงทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีโอกาสการเรียนรู้และศึกษางาน การใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนาปรับปรุงในทุกด้าน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เหตุผลดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพบว่าโรงเรียนที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่และ ขนาดเล็กมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบความคิดเห็นของพนักงานราชการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งผู้วิจัยได้

สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมในปัจจุบันได้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานราชการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่ควรนำมาเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหาร ได้ดังนี้

1.1 ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรใช้หลักทศพิธราชธรรม 10 ในการปกครองคน มีความยุติธรรม เอาใจใส่ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการแก้ปัญหาอย่างเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการส่งเสริม สนับสนุนในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เพียงพอ

1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และบริหารงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน การติดตามการปฏิบัติงานและตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆหลายรูปแบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นรายโรงเรียนเพื่อจะได้ข้อมูลที่แน่นอนและชัดเจน เพื่อการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงสุดต่อไป

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนในปัจจุบันด้านอื่นๆ อันอาจจะเป็นปัญหาสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- นรา สมประสงค์. (2544). **แรงจูงใจ**. ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยโขทัยธรรมาธิราช.
- นรินทร์ กะฐินสี. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราโมทย์ พรหมบุษผา. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. งานนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพโรจน์ ยอดสะเทิน. (2544). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภูษงค์ บุญอภัย. (2549). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มณฑนา เสนาธรรม. (2545). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาครกรุงไทย จำกัด ในจังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสิมันต์ เชื้อนรัมย์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร.** ปริญญาโท ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ.** สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2551). **ทะเบียนคณบดีสำนักงานราชการปี พ.ศ. 2551-2555.** บุรีรัมย์ : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ / คณะทำงานโครงการนำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างสู่ทางปฏิบัติ สำนักงาน ก.พ.. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). **คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2553). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.** กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- สุธารัตน์ อนุกุลประเสริฐ. (2538). **ศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยต่อการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.** ปริญญาโท ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร เสาวสิงห์. (2548). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อำนาจ ศรีศิลา. (2545). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- Herzberg, F.M. and Others. (1959). **The Motivation to Work.** New York : John Wiley and Sons.