

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด**

**Job motivation of personnel in the Department of Education, Religion and
Culture of Nursery at Khwao Subdistrict Municipality, Selaphum District,
Roi Et Province**

วิชาญ เจริญวิไลรัตน์

Wichan Rienwilairat

วิทยาลัยทองสุข

Thongsook College

E-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 29 ตุลาคม 2563

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 18 มีนาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 18 มีนาคม 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร สภาพการทำงาน วิถีชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 163 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/รองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 คน สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 จำนวน 9 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 จำนวน 26 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 จำนวน 37 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 จำนวน 60 คน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 จำนวน 26 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบระดับประมาณค่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .746 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ทดสอบค่าเอฟ

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารงาน และน้อยที่สุด ความมั่นคงในงาน

สำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the level of Job motivation of personnel in the Department of Education, Religion and Culture of Nursery at Khwao Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province And to compare levels Job motivation of personnel in the Department of Education, Religion and Culture of Nursery at Khwao Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province. The sample consisted of 163 people consisting of the director Nursery / deputy director of 5 Nursery, educational institutions, Nursery 1, 9 persons, 26 Nursery 2, Nursery 3, 37 people, 60 Nursery 4, and 26 Nursery 5, obtained by specifying the sample size of Krijie and Morgan's table. And using a simple sampling method Tools used to collect data. Is a questionnaire with estimation level The consistency index between 0.60 - 1.00 and the reliability of the whole version is equal to .746. The statistic used in the analysis consists of percentage, mean, standard deviation. The test tee, the F value.

The results showed that Job motivation of personnel in the Department of Education, Religion and Culture of Nursery at Khwao Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province Overall is at a high level. When classified in each aspect found that the work motivation The relationship with the executives was at a high level, followed by the policy and management. And the smallest Job security

Keywords: Motivation, practice, Education Promotion Department, Religion and Culture

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มอญครกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดมอญครกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 54) และให้มีกฎหมายด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 55) (วิชัย ต้นศิริ, 2542, 112) ผู้บริหารย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจบุคลากรสามารถทุ่มเทการทำงานให้องค์ได้อย่างเต็มที่ (วัฒนา โสสุวรรณ, 2546, 46) การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานได้ประสบผลสำเร็จ

จากการประเมินคุณภาพการศึกษาพบปัญหาในการทำงานของบุคลากรในด้านปริมาณการสอนครูแต่ละคนต้องรับหน้าที่การสอนและงานที่มอบหมาย จึงส่งผลต่อครูที่ทำงานได้ล้าช้า ปัญหาค่าครองชีพ ค่าตอบแทน เงินเดือน จึงเป็นผลต่อการปฏิบัติงานของครู ครูต้องมีการพัฒนาด้านการศึกษา ครูต้องปรับเปลี่ยน แข่งขัน เพราะความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ (วิมล จำปาทอง, 2556, 2-3) จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจในสภาพ การทำงานของตนเอง ครูที่ปฏิบัติงานไม่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้

งานล่าช้า ขาดความรับผิดชอบต่องาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การไม่เอาใจใส่ต่องานที่ตนรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย ขาดความร่วมมือในการทำงานกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นเหตุให้งานขาดประสิทธิภาพ หรือ ขาดราชการและก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการและการบริหารงานเป็นอย่างมาก การขาดแรงจูงใจในการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานในองค์กรและก่อให้เกิดความเสียหายในทางราชการและการบริหารงานที่ไม่ได้ประสิทธิภาพทำให้งานดำเนินงานได้ล่าช้ากว่าเดิม

สุดท้าย องค์กรจำเป็นต้องเข้าใจและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งประโยชน์ของบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีมากมาย หากแต่ผลการวิจัยของเราแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อผลประกอบการ ทางธุรกิจถึง 30% ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีนั้น ผู้นำต้องมีทักษะที่เหมาะสมในการสร้างความผูกพันและสนับสนุนพนักงานโดยเหล่านักนำต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานใน การทำงานแต่ละชั้น เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบและได้ตัดสินใจในงานนั้น หากสามารถทำได้องค์กรจะสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้มากที่สุด ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเทและเสียสละเพื่อความสำเร็จของ องค์กรนั้นๆ และผลักดันองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่ง 6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรสิ่งที่องค์กรพึงกระทำในการสร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจของพนักงาน 1) สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน 2) สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้ 3) จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน 4) เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น 5) ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน โดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 6) มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน (มานิช โลหะเตพานนท์, 2558 :50-55)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ได้ข้อมูล มาใช้เป็นแนวทางในพัฒนา ปรับปรุงให้การปฏิบัติงานเกิดผลดีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีขวัญและกำลังใจ การดูแลเอาใจใส่ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีความจริงใจ สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการพัฒนาสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยได้นำแนวคิดของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg, 1959, 115 อ้างถึง ในตะวัน กำหอม, 2558, 67)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลส่วนบุคคลการฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดนั้น ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับคณะผู้บริหาร สภาพการทำงาน วิถีชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 5 สถานศึกษา จำนวน 163 คน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลา ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ.2563

4. กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด นั้นการศึกษาได้ใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของเฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959, 115 อ้างถึง ในตะวัน กำหอม, 2558, 67) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด

5. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

6. บทสรุป

1. ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 118 คน ตำแหน่ง ครู เพศ หญิง วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี

2. ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับหนึ่งคือ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อันดับที่สอง คือ นโยบายและการบริหารงาน อันดับสาม ความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับสี่ ความสำเร็จในงาน อันดับห้า ลักษณะของงานที่ทำ อันดับหก สภาพการทำงาน อันดับเจ็ด วิถีชีวิตส่วนตัว อันดับแปด ความรับผิดชอบต่องาน อันดับเก้า

เก่า การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้ายคือ ความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ความสำเร็จของในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อันดับหนึ่งคือ ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันดับที่สองคือ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา อันดับที่สาม คือ สามารถแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานให้สำเร็จ

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ บุคลากรได้รับความดูแลทางด้านจิตใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อันดับที่สาม คือ ได้รับการแสดงความชื่นชม ยินดีจากผลงานที่ทำจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2.3 ลักษณะของงานที่ทำ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลา อันดับที่สอง คือ งานที่มอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความเหมาะสม อันดับที่ สาม คือ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานได้เพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะในการทำงาน

2.4 ความรับผิดชอบต่องาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนและปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและทันเวลา อันดับที่สอง คือ บุคลากรได้ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงาน อันดับสาม คือ บุคลากรรู้จักหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติให้สำเร็จ

2.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยมีความยุติธรรมกับบุคลากร อันดับที่สอง คือ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อันดับที่สามคือ บุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่ง

2.6 นโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ การบริหารงานควรมีการส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานและ ยุติธรรม อันดับที่สอง คือ การบริหารควรมีการติดต่อสื่อสาร และ ทราบข่าวสารในองค์กรต้องชัดเจน อันดับที่ สาม คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แน่นนอน และมีลายลักษณ์อักษรที่ ที่หน่วยงานกำหนดไว้

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ สามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากรได้ทันท่วงทีและได้ทันเหตุการณ์ อันดับที่สอง คือ ผู้บริหารต้องมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเป็นมิตรและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันดับที่สาม คือ การได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บริหาร

2.8 สภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน อันดับที่สอง คือ สภาพการปฏิบัติงานสำคัญในการทำงานในองค์กรได้เต็มความสามารถ เช่น เครื่องมือ และ อุปกรณ์อันดับที่ สาม คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปลอดภัยปราศจากมลพิษ

2.9 วิถีชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ การได้รับการใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อันดับที่สาม คือ การมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2.10 ความมั่งคั่งในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชากำหนดลักษณะหน้างานที่ชัดเจนและช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ อันดับที่สอง คือบุคลากรต้องการความมั่งคั่งในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร จะทำให้อยู่ดีมีสุขและตั้งใจปฏิบัติงานอันดับที่สาม คือการปฏิบัติงานต้องการงานที่มีความก้าวหน้า การทำงานก็จะสำเร็จตามเป้าหมาย

7. อภิปรายผล

โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อันดับหนึ่ง อันดับสอง นโยบายและการบริหารงาน อันดับสาม ความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับสี่ ความสำเร็จของในงาน อันดับห้า ลักษณะของงานที่ทำ อันดับหก สภาพการทำงาน อันดับเจ็ด วิถีชีวิตส่วนตัว อันดับแปด ความรับผิดชอบต่องาน อันดับเก้า การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้ายคือ ความมั่นคงในงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา โคตรศรีเมือง (2546, 70-69) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ความสำเร็จของในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันดับสอง คือ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา อันดับสาม คือ สามารถแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของพิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อันดับหนึ่งคือบุคลากรได้รับความดูแลทางด้านจิตใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อันดับสอง คือ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อันดับสาม คือ ได้รับการแสดงความชื่นชม ยินดีจากผลงานที่ทำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะของงานทำ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคืองานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลา อันดับสอง คือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความเหมาะสม อันดับสาม คือ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้เพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะในการทำงานสอดคล้องกับงานโกลบอล บัชรหม (2553, 54) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความรับผิดชอบต่องาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนและปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทันเวลา อันดับสอง คือ บุคลากรได้ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาต่อ การปฏิบัติงานเต็มที่ อันดับสาม คือ บุคลากรรู้จักหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติให้สำเร็จ สอดคล้องกับงานทวิศักดิ์ รองแขวง (2555, 67-70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : การศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า ปัจจัย

กระตุ้น ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในงานและด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยมีความยุติธรรมกับบุคลากร อันดับที่สอง คือบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อันดับที่สาม คือ บุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงานนุชรา เพิ่มพูน (2550, 83-89) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาด สุ่มจังหวัดปทุม พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

6. นโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือการบริหารงานควรมีการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานและยุติธรรม อันดับที่สอง คือ การบริหารควรมีการติดต่อสื่อสาร และทราบข่าวสารในองค์กรต้องชัดเจน อันดับที่สาม คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แน่นนอน และมีลายลักษณ์อักษรที่ ที่หน่วยงานกำหนดไว้ สอดคล้องกับ กัลยาณี สิทธิไพศาล (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

7. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากรได้ทันทั่วทั้งและได้ทันเหตุการณ์ อันดับที่สอง คือ การได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บริหาร อันดับที่สาม คือ ผู้บริหารต้องมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเป็นมิตร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตียว จรวิทย์พันธ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอรามกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเสนอต่อประธานเครือข่ายผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอรามกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร การศึกษาภายใต้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอรามกระต่าย จังหวัด

8. สภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน อันดับที่สอง คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปลอดภัย ปราศจากมลพิษ อันดับที่สาม คือ สภาพการปฏิบัติงานสำคัญในการทำงานในองค์กรได้เต็มความสามารถ เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิลป์ ศรีเรืองไร (2553, 53 -60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านความสำเร็จในการทำงานมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมครูได้รับการยอมรับนับถือเนื่องจากมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบจากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านความรับผิดชอบมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านความก้าวหน้ามีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะของงาน จากการ

วิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านลักษณะของงาน ส่วนมากของผู้ตอบแบบสอบถามมีสภาพที่ปรากฏ อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

9. วิถีชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งที่หนึ่งคือ การใช้เวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ อันดับที่สอง คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อันดับที่สาม คือ การได้รับการใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาสุด จิตราวสาร (2548, 50 -53) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า ปัจจัยกระตุ้น 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้าง 2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงสุดที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย การบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

10. ความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งที่หนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชากำหนดลักษณะหน้าที่งานที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ อันดับที่สอง คือ การปฏิบัติงานต้องการทำงานที่มีความก้าวหน้า การทำงานก็จะสำเร็จตามเป้าหมาย อันดับที่สาม คือ บุคลากรต้องการไม่สอดคล้องกับ สมเกียรติ ศรีเมือง (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 420 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 11 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคง ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมดูแล ด้านสภาพของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการเจริญเติบโต มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ความสำเร็จของใน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะความสำเร็จของในงานจำแนกตามสถานศึกษามีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสมคิด กลัปดี (2549, 84-97) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ไม่แตกต่าง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีการได้รับการยอมรับนับถือการปฏิบัติงานการได้รับคำชมเชยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร จันทศรี (2550, 75-77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานที่ได้มอบหมายที่ตรงกับความถนัดของรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาภัสส์ ธนัญญู จุฑานนท์ (2556, 108-111) ได้ทำการวิจัยการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีกลุ่มงานต่างกัณมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จด้านการยกย่อง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง และด้านนโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

4. ความรับผิดชอบต่อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานของแต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบงานที่ตนทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย จันทรเทศ (2548, 155) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนจินดาบำรุง เขตนนายาว กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 9 ประการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จจากการทำงาน ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เมื่อจำแนกตามรับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการได้รับการสนับสนุนและการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา วัดตุม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 496 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานเรียนลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานโรงเรียน และด้านการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อเปรียบเทียบเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบครูที่สอนระดับชั้นต่างกัน พบว่า มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. นโยบายและการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การบริหารงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553, 89-98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับมากดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการ และเงินรางวัล ตามลำดับผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาอายุราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่แตกต่างกัน

7. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ในภาพรวมได้พบว่า ประชากร มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์การ ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้ผู้พันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจในองค์การ ปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือความยากง่ายของงานไม่แตกต่างกัน

8. สภาพการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพการทำงานของบุคลากรกับผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรวณ ใจเพียร (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ที่พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

9. วิถีชีวิตส่วนตัว พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงวิถีชีวิตของบุคลากรเพื่อให้การทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา เสนา (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทบีบีดีเจมส์แฟคตอรีจำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานด้านธรรมาภิบาลในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านบูรณาการด้าน

สังคมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าทางด้านลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ความมั่นคงในงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานจะต้องมีความมั่นคงในงาน เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ตรีรัตน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครบรอบรู้ใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลใกล้เคียง
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เพราะครูเอกชนมีโครงสร้างการบริหารรายละเอียดที่แตกต่างจากครูรัฐบาลใน สังกัดกรมอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

- กาญจนา ตรีรัตน์. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน การประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกลม บัชรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- จารุวรรณ ใจเพียร. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิตติมา วัดตุน. (2554). เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความสัมพันธ์ต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชนภาค นิพนธ์. ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เต๋ยว จารุวุฒิพันธ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียน หนองหัววัวอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยาลัยทองสุข.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). อิทธิพลของคุณลักษณะงานต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา : สำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร.

- นิตา โคตรศรีเมือง. (2546). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุน สังกัด สำนักงาน อธิบดี महाลัยบูรพา**. งานนิพนธ์ของหลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิตตามวิทยาลัยบูรพา
- นุชรา เพิ่มพูล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี**. ปรินญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ในตะวัน กำหอม. (2558). **การวิจัยทางการศึกษา**. วิทยาลัยทองสุข.
- ผาสุด จิตราวาร. (2548). **แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล**. สารนิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). **การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชชาภัสส์ ธนัญญูพานนท์. (2556). **การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศาลาติกวินยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข.
- มาโนช โลหเตพานนท์. (2558). **ภาวะผู้นำแรงจูงใจ**. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรรณภา เสนา. (2554). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทบีบีดีเจมส์ แพคคอรี่จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒนา โสสุวรรณ. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- วิชัย ต้นศิริ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เรื่อง การศึกษา – กฎหมายระเบียบ**.
- วิมล จำปาทอง. (2556). **แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลตำบลเมือง อำเภอเมืองสมุทรป การ จังหวัดสมุทรปราการ**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน**. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.
- สมคิด กลับดี. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรีเขต 3**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
- โสภา แก้วเนย. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนฝัองสนสามัคคี อำเภองกงไกรลาส จังหวัดสุโขทัย**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข.
- อภิชัย จันทรเทศ. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง เขตคันนายาว กรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.