

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ
วัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 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



¹วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ และ ²ไนตะวัน กำหอม

¹Wichan Leanwilairat and ²Naitawan Kumhom

^{1,2}วิทยาลัยทองสุข

^{1,2}Thong Sook College

¹Corresponding Author's Email: aekmong123@hotmail.com

Received February 10, 2021; Revised March 23, 2021; Accepted May 8, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร สภาพการทำงาน วิธีชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงใน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 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 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบระดับประมาณค่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .746 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ทดสอบค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ นโยบาย และการบริหารงาน และน้อยที่สุด ความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

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 Krajie 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, Division of Education Religion and Culture

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

จากการประเมินคุณภาพการศึกษาพบปัญหาในการทำงานของบุคลากรในด้านปริมาณการสอนครูแต่ละคนต้องรับหน้าที่การสอนและงานที่มอบหมาย จึงส่งผลต่อครูที่ทำงานได้ล่าช้า ปัญหาค่าครองชีพ ค่าตอบแทน เงินเดือน จึงเป็นผลต่อการปฏิบัติงานของครู ครูต้องมีการพัฒนาด้านการศึกษา ครูต้องปรับเปลี่ยน แข่งขัน เพราะความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจในสภาพ การทำงานของตนเอง ครูที่ปฏิบัติงานไม่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานล่าช้า ขาดความ

รับผิดชอบต่องาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การไม่เอาใจใส่ต่องานที่ตนรับผิดชอบ และที่ได้รับมอบหมาย ขาดความร่วมมือในการทำงานกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นเหตุให้งานขาดประสิทธิภาพ หรือ ขาดราชการและก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการและการบริหารงานเป็นอย่างมาก การขาดแรงจูงใจในการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานในองค์กรและก่อให้เกิดความเสียหายในทางราชการและการบริหารงานที่ไม่ได้ประสิทธิภาพทำให้งานดำเนินงานได้ล่าช้ากว่าเดิม สุดท้าย องค์กรจำเป็นต้องเข้าใจและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งประโยชน์ของบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีมากมาย หากแต่ผลการวิจัยของเราแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อผลประกอบการ ทางธุรกิจถึง 30% ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีนั้น ผู้นำต้องมีทักษะที่เหมาะสมในการสร้างความผูกพันและสนับสนุนพนักงานโดยเหล่านำต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานใน การทำงานแต่ละชั้น เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบและได้ตัดสินใจในงานนั้น หากสามารถทำได้องค์กรจะสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้มากที่สุด ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเทและเสียสละเพื่อความสำเร็จของ องค์กรนั้นๆ และผลักดันองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่ง 6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรสิ่งที่องค์กรพึงกระทำในการสร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจของพนักงาน 1.) สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน 2.) สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้ 3.) จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน 4.) เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น 5.) ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 6.) มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน

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

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขวาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขวาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขวาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยได้นำแนวคิดของ เฮอริเบอร์ก (ตะวัน กำหอม, 2558)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลส่วนบุคคลการฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด นั้น ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับคณะผู้บริหาร สภาพการทำงาน วิถีชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 5 สถานศึกษา จำนวน 163 คน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลา ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ.2563

กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด นั้นการศึกษาได้ใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของเฮอร์เบอร์ก มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

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

ผลการศึกษา

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

2. ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก



เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่หนึ่งคือ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อันดับที่สอง คือ นโยบายและการบริหารงาน อันดับที่สาม ความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับสี่ ความสำเร็จในงาน อันดับห้า ลักษณะของงานที่ทำ อันดับหก สภาพการทำงาน อันดับเจ็ด วิธีชีวิตส่วนตัว อันดับแปด ความรับผิดชอบต่องาน อันดับเก้า การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้ายคือ ความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

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

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ บุคลากรได้รับความดูแลทางด้านจิตใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อร่วมงาน อันดับสาม คือ ได้รับการแสดงความชื่นชม ยินดีจากผลงานที่ทำจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2.3 ลักษณะของงานที่ทำ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลา อันดับที่สอง คือ งานที่มอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความเหมาะสม อันดับสาม 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 อันดับสามคือ บุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่ง

2.6 นโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ การบริหารงานควรมีการส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานและยุติธรรม อันดับที่สอง คือ การบริหารควรมีการติดต่อสื่อสาร และ ทราบข่าวสารในองค์กรต้องชัดเจน อันดับสาม คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แน่นนอน และมีลายลักษณ์อักษรที่หน่วยงานกำหนดไว้

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

2.8 สภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน อันดับ

สอง คือ สภาพการปฏิบัติงานสำคัญในการทำงานในองค์กรได้เต็มความสามารถ เช่น เครื่องมือ และ อุปกรณ์
อันดับที่สาม คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปลอดภัยปราศจากมลพิษ

2.9 วิถีชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า
อันดับที่หนึ่ง คือ การได้รับการใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ การมีความรู้สึกที่ดี
ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อันดับสาม คือ การมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2.10 ความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นราย
ข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ผู้บังคับช้กำหนดลักษณะหน้าที่งานที่ชัดเจนและช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตาม
วัตถุประสงค์ อันดับที่สอง คือ บุคลากรต้องการความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร
จะทำให้อยู่ดีมีสุขและตั้งใจปฏิบัติงานอันดับที่สาม คือ การปฏิบัติงานต้องการงานที่มีความก้าวหน้า
การทำงานก็จะสำเร็จตามเป้าหมาย

อภิปรายผล

โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อันดับหนึ่ง
อันดับที่สอง นโยบายและการบริหารงาน อันดับสาม ความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับสี่ ความสำเร็จของ
ในงาน อันดับห้า ลักษณะของงานที่ทำ อันดับหก สภาพการทำงาน อันดับเจ็ด วิถีชีวิตส่วนตัว อันดับแปด
ความรับผิดชอบต่องาน อันดับเก้า การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้ายคือ ความมั่นคงใน
งาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา
และวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ความสำเร็จของในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ
พบว่า อันดับหนึ่งคือ ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันดับที่สอง คือ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จ
ตามกำหนดเวลา อันดับสาม คือ สามารถแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย
(พิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม, 2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตกวิทยา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่
มีความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ
อันดับหนึ่งคือ บุคลากรได้รับความดูแลทางด้านจิตใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ
การได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อันดับสาม คือ ได้รับการแสดง
ความชื่นชม ยินดีจากผลงานที่ทำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะของงานทำ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า
อันดับหนึ่งคือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลา อันดับที่สอง คือ งานที่ได้รับมอบหมาย
เหมาะสมกับความรู้ความเหมาะสม อันดับสาม คือ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้เพิ่มพูนประสบการณ์
การเรียนรู้และทักษะในการทำงานสอดคล้องกับงาน (โกมล บัวพรหม, 2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความรับผิดชอบต่องาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า
อันดับหนึ่งคือ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนและปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
และทันเวลา อันดับที่สอง คือ บุคลากรได้ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาต่อ การปฏิบัติงานเต็มที่ อันดับ



สาม คือ บุคลากรรู้จักหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติให้สำเร็จ สอดคล้องกับงาน (ทวิศักดิ์ รองแขวง, 2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : การศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในงานและด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยมีความยุติธรรมกับบุคลากร อันดับที่สอง คือบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อันดับที่สาม คือ บุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงาน (นุชรา เพิ่มพูล, 2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาด สนม จังหวัดปทุม พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

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

7. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ สามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากรได้ทันทั่วทั้งที่ได้ทันเหตุการณ์ อันดับที่สอง คือ การได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บริหาร อันดับที่สาม คือ ผู้บริหารต้องมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความเป็นมิตร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เดี้ยว จารุภูมิพันธ์, 2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอพราณกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเสนอต่อประธานเครือข่ายผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอพราณกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร การศึกษาภายใต้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอพราณกระต่าย จังหวัด

8. สภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน อันดับที่สอง คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปลอดภัย ปราศจากมลพิษ อันดับที่สาม คือ สภาพการปฏิบัติงานสำคัญในการทำงานในองค์กรได้เต็มความสามารถ เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พรศิลป์ ศรีเรืองโร, 2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จใน การทำงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยร่วมด้านความสำเร็จในการทำงานมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับ

นับถือ จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมครูได้รับการยอมรับนับถือเนื่องจากมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบจากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านความรับผิดชอบมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านความก้าวหน้ามีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะของงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านลักษณะของงาน ส่วนมากของผู้ตอบแบบสอบถามมีสภาพที่ปรากฏ อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

9. วิถีชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ การมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ อันดับที่สอง คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อันดับที่สาม คือ การได้รับการใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ผาสุด จิตราวาร, 2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า ปัจจัยกระตุ้น 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจุน 2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงสุดที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย การบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

10. ความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชากำหนดลักษณะหน้าที่งานที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ อันดับที่สอง คือ การปฏิบัติงานต้องการทำงานที่มีความก้าวหน้า การทำงานก็จะสำเร็จตามเป้าหมาย อันดับที่สาม คือ บุคลากรต้องการไม่สอดคล้องกับ (สมเกียรติ ศรีเมือง, 2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 420 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 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 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (สมคิด กลัปดี, 2549) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุน ไม่แตกต่าง



2. การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีการได้รับการยอมรับนับถือการปฏิบัติงานการได้รับ คำชมเชยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิริพร จันทศรี, 2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานที่ได้มอบหมายที่ตรงกับความถนัดของรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชชาภัสส์ ธนชัย จุฑานนท์, 2556) ได้ทำการวิจัยการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีกลุ่มงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง และด้านนโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

4. ความรับผิดชอบต่อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานของแต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชัย จันทรเทศ, 2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานครูโรงเรียนจินดาบำรุง เขตถนนยาว กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 9 ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จจากการทำงาน ความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เมื่อจำแนกตามรับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการได้รับการสนับสนุนและการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิตติมา วัฒนภูมิ, 2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญใน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 496 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานเรียนลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้วนการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานโรงเรียน และด้านการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อเปรียบเทียบเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบครูที่สอนระดับชั้นต่างกัน พบว่า มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. นโยบายและการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การบริหารงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เย็นตะวัน แสงวิเศษ, 2553 : 89-98) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการ และเงินรางวัล ตามลำดับผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาอายุราชการ และเงินเดือนที่ แตกต่างกัน 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 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือความยากง่ายของงานไม่แตกต่างกัน

8. สภาพการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพการทำงานของบุคลากรกับผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จรรุวรรณ ใจเพ็ญ, 2551) ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ที่พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

9. วิถีชีวิตส่วนตัว พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงวิถีชีวิตของบุคลากรเพื่อให้การทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรรณภา เสนา, 2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัทปิโตรเคมีภัณฑ์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานด้านธรรมนุญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านบูรณาการด้านสังคมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าทางด้านลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู บรรจุใหม่ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล ไกลเคียง
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เพราะครูเอกชนมีโครงสร้าง การบริหาร รายละเอียดที่แตกต่างจากครูรัฐบาลใน สังกัดกรมอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี สิทธิไพศาล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดกระบี่. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กาญจนา ตรีรัตน์. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยลัยบูรพา.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (ภาคินพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- จารุวรรณ ใจเพียร. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 . (ภาคินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- จิตติมา วัดตุน. (2554). เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความสัมพันธ์ต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. (ภาค นิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)). บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดี่ยว จารุวุฒิพันธ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนอง หัววัว อำเภอรามกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยาลัยทองสุข.
- ตะวัน กำหม่อม. (2558). การวิจัยทางการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). อิทธิพลของคุณลักษณะงานต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา : สำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรี.
- นิตา ไครตรศรีเมือง. (2546). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิบดี มหาลัยบูรพา. (งานนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชรา เพิ่มพูล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี. (ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผาสุด จิตราวาร. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล. (สารนิพนธ์ รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชภัฏวชิรเวศน์บุรี.
- พิชชาภัสส์ ธนัญญูจันทน. (2556). การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศาลาติกวินวิทยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.
- มานิช โลหเตปานนท์. (2554). ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ. (วารสารบัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏพอล สงคราม.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- วรรณภา เสนา. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทปวดีเจมส์ แพค ตอรัจำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒนา โสสุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- วิมล จำปาทอง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลตำบลเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน. (ปริญญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเกียรติ ศรีเมือง. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภา แก้วเนย. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนฝั่งธนสามัคคี อำเภอองไกรลาส จังหวัดสุโขทัย. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.