



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร

The Performance Motivation of the Educational Personnel Affiliated to the
Office of the Secondary Educational Service Area 28, Sisaket and Yasothon

ศุภรางค์ แสงหิรัญ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

E-mail : suparang_la@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัด ศรีสะเกษและยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 341 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 62 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้า ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ด้านสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน ควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในโรงเรียน และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ควรเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรทางการศึกษา, ศรีสะเกษและยโสธร

Abstract

The research aimed to study and compare the performance motivation of the educational personnel as classified by positions, working experience and school size and to explore the recommendations and guidelines to build a motivation. The samples used in the study were 341 school administrators and teachers derived by a simple random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire of 62 items with a confidence value equivalent to .98. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test, and Scheffe's method.

The research found that the performance motivation of the educational personnel in six aspects was at a high level. A comparison of the motivation revealed that there was no difference found as classified by the ranks. However, as classified by the working experience and school size, there was a difference in the motivation at a statistical significance of .05. Moreover, there were some



recommendations and guidelines for building the motivation for the educational personnel. For example, the performance should be evaluated in a fair manner and morale. The educational personnel should be given a full support and they should be evaluated according to their ability and knowledge. The personnel should be free to express their opinions and make their own decision. Equipment, materials and facilities should be procured and made available. Good relations should be established among the colleagues in the school. And a confidence should be built in the personnel to carry out their duty according to the set goals.

Keyword: performance motivation, educational personnel, Sisaket and Yasothon

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาใน มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการ จัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการ คือ เป็นการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการ เรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ : 2549) การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นเป้าหมายหลัก ที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้การจัดการ ศึกษาบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหมายในการจัด การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 คือ การ จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้และ คุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักการข้อหนึ่ง คือ ให้ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ โดยกำหนดให้ มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจ ที่สำคัญสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้อง ดำเนินการตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 : 1)

ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2545) จึงได้วางแผนพัฒนา ประเทศโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในสังคมและมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์ รวม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล และภายใต้กรอบ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555- 2559) ทำให้แผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) จัดทำ ขึ้นจากปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนา ทั้งด้านการ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ด้านคุณภาพ การศึกษา ตลอดจนสภาพการบริหารและจัดการศึกษาที่ยัง

ต้องเพิ่มเติม นำมาสู่การกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็นที่ครอบคลุม ทั้งการยกระดับคุณภาพและ มาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาและ สถานศึกษา เพื่อรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ การแข่งขันของประเทศ การขยายโอกาสการเข้าถึงบริการ ทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งการพัฒนากระบวนการจัดการและส่งเสริมให้ทุก ภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2540 : 5)

จากความสำเร็จในการพัฒนาประเทศของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ทำให้กระทรวงศึกษาธิการ ได้ ดำเนินการในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งหนึ่งในนั้น เป็นการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป้าหมายในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบวงเงิน โครงการปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง (SP2) มีเป้าหมายใน การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้รับอนุมัติ จำนวน 1,440 ล้านบาท เพื่อพัฒนาครูทั้งระบบใน 4 กิจกรรม คือ 1) จัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อการ พัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลในช่วงประมาณ จำนวน 678 ล้านบาท 2) พัฒนาการครูดี ครูเก่ง (Master Teacher) จำนวน 201 ล้านบาท 3) ฝึกอบรมยกระดับคุณภาพครู ให้เป็นครูดี มีคุณภาพ คุณธรรม จำนวน 500 ล้านบาท 4) พัฒนาคุณภาพครูด้วยระบบ e-Training จำนวน 60 ล้านบาท โครงการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูและ บุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพราะครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนให้โครงการยกระดับ คุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จ และเป็นผู้ที่ ดำเนินการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน รวมทั้งจัดกิจกรรม และปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็น องค์ประกอบที่เข้าไปสอดแทรกร่วมอยู่ในทุกขั้นตอนของ การบริหารงานองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารงานองค์การ โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบุคคลจะต้อง คอยดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพ ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แม้เป็นความ ยากลำบากอยู่ไม่น้อยก็ตามที่ผู้บริหารจะต้องนำบุคคลใน องค์การซึ่งมีความต้องการ มีความรู้สึกรัก และเห็น ความแตกต่างกันสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศทั้ง แรงกายและแรงใจให้แก่งานและหน่วยงานของเรา

อันทำให้หน่วยงานและองค์กรนั้นสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายและก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง (เกศแก้ว มนต์วิเศษ 2551 : 2) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในหน่วยงานจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรได้ก็ตามหากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ดีและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย (จุติมา เอี่ยมเสถียร 2549 : 2)

จากการศึกษางานวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 (ถนอมรัตน์ ชลอลเลิศ 2549 : 2) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 15 (บุญรัตน์ แก้วเพชร 2555 : 2) พบว่าขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของครูส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ต้องการการยอมรับการปฏิบัติงานในหน้าที่จากเพื่อนร่วมงาน แต่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีความต้องการแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เช่น ต้องการให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร ได้มีการกำหนดปัจจัยความสำเร็จของหน่วยงานปรับตัววัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในจุดเน้นการพัฒนา โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ร่วมดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2556 : 7) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็น

ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร จึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร เพื่อนำผลไปเป็นข้อมูลและแนวทางไปพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัด ศรีสะเกษและยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทาง ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ คาดว่าจะเกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร สามารถนำข้อมูลที่ได้ เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครู เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของสถานศึกษาต่อไป
3. ผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร เกิดความมั่นใจในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร จำนวน 3,404 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 83 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน ข้าราชการครู จำนวน 3,187 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan 1970 : 608, อ้างถึงใน อีริวดี เอกะกุล 2552 : 143) ปรากฏว่าได้ จำนวน 341 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน และข้าราชการครู จำนวน 277 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี ERG ของ Elderfer ทฤษฎีความต้องการของ Murray ทฤษฎีความต้องการของ McClelland และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor นำมาประกอบกันเพื่อสร้างกรอบการศึกษา โดยแบ่งกลุ่มความต้องการของคน ได้ประเด็นในการศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
1.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น
1) ผู้บริหารสถานศึกษา
2) ข้าราชการครู
1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น
1) น้อยกว่า 5 ปี
2) 5-10 ปี

3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
1.3 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น
1) ขนาดเล็ก 1-500 คน
2) ขนาดกลาง 501-1,500 คน
3) ขนาดใหญ่ 1,501 คนขึ้นไป



ตัวแปรตาม
ตามกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 6 ประการ ดังนี้
1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
3. ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน
4. ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
5. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน
6. ด้านความสำเร็จในหน้าที่

3. วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกรับตอบ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร จำนวน 6 ด้าน รวมทั้งหมด 62 ข้อ โดยที่ลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งเป็นการจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval Scale) มี 5 ระดับ เป็นความคิดเห็นในลักษณะเชิงประเมิน โดยเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งเรียงลำดับคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 ไปจนถึงคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 เพื่อให้ทราบถึงระดับคะแนนและให้ค่าน้ำหนัก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะและแนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์กับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร เพื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู

2. ส่งแบบสอบถามและซองสำหรับใส่แบบสอบถามกลับคืน ภายในเวลาที่กำหนด คือระหว่างวันที่ 15 ตุลาคม 2557 - 15 มีนาคม 2558 เมื่อครบกำหนดส่งแล้วโรงเรียนใดที่ยังไม่ส่งคืน ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บคืนด้วยตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยได้ข้อมูลแบบสอบถามคืนมา จำนวน 341 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อเตรียมการลงรหัสเพื่อบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

4. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ และหาค่าสถิติต่างๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/For Windows

5. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย เพื่อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายด้านและโดยรวม

โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าคะแนน 4.51 -5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าคะแนน 3.51 -4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าคะแนน 2.51 -3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าคะแนน 1.51 -2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าคะแนน 1.00 -1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

4. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมทุกด้านและรายด้าน

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S	ระดับการดำเนินงาน
1	ด้านความมั่นคงในหน้าที่	4.03	.42	มาก
2	ด้านก้าวหน้าในหน้าที่	4.73	.51	มาก
3	ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.90	.46	มาก
4	ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	4.15	.44	มาก
5	ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	4.01	.32	มาก
6	ด้านความสำเร็จในหน้าที่	4.00	.27	มาก
รวม		4.14	.32	มาก

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 รวมทุกด้านโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.15$) และด้านความมั่นคงในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.90$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมดจำนวน 341 คน จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		\bar{X}	S	\bar{X}	S		
1	ด้านความมั่นคงในหน้าที่	4.1 3	.4 2	4.0 1	.4 2	.1 1	.7 3
2	ด้านก้าวหน้าในหน้าที่	4.8 3	.5 2	4.7 1	.5 1	.0 4	.8 4
3	ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน	4.0 0	.4 8	3.8 7	.4 5	.2 9	.5 8
4	ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	4.2 9	.4 3	4.1 1	.4 4	.1 3	.7 1
5	ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	4.0 7	.3 0	3.9 9	.3 3	.2 8	.5 9
6	ด้านความสำเร็จในหน้าที่	4.0 2	.2 8	4.0 0	.2 7	.0 5	.8 2

รวม	4.2 2	.3 2	4.1 2	.3 2	.0 1	.8 9
-----	----------	---------	----------	---------	---------	---------

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประเภทการทำงาน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		\bar{X}	S	\bar{X}	S		
1	ด้านความมั่นคงในหน้าที่	3.8 9	.4 4	3.9 9	.4 2	4.1 7	.3 6
2	ด้านก้าวหน้าในหน้าที่	4.5 9	.5 2	4.7 0	.5 1	4.8 7	.4 8
3	ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.7 6	.4 7	3.8 4	.4 7	4.0 5	.4 0
4	ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	4.0 4	.4 5	4.1 0	.4 3	4.2 7	.4 2
5	ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.9 3	.3 3	3.9 8	.3 3	4.0 9	.2 8
6	ด้านความสำเร็จในหน้าที่	3.9 8	.2 8	4.0 0	.2 8	4.0 3	.2 6
	รวม	4.03	.34	4.10	.32	4.25	.28

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.10$) และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.04$) และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.76$) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.10$) และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.84$) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.27$) และด้านความมั่นคงในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.03$)

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		\bar{X}	S	\bar{X}	S		
1	ด้านความมั่นคงในหน้าที่	4.05	.41	3.95	.45	4.15	.33

2	ด้านก้าวหน้าในหน้าที่	4.70	.51	4.67	.54	4.91	.42
3	ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.87	.45	3.85	.50	4.04	.39
4	ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	4.14	.42	4.12	.45	4.23	.46
5	ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.99	.32	3.99	.34	4.08	.28
6	ด้านความสำเร็จในหน้าที่	3.97	.27	4.01	.28	4.07	.27
	รวม	4.12	.31	4.10	.35	4.25	.27

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.12$) และโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีความ

คิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87$) โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.12$) และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.85$) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.91$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.23$) และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.04$)

5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	d f	M S	F	p
ด้านความมั่นคงในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.8	2	.9	5.12	.0
	ภายในกลุ่ม	60.8	8	.1		
	ภายในกลุ่ม	11.34	34	.7		
	รวม	61.93	0			
ด้านก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.6	2	1.3	5.01	.0
	ภายในกลุ่ม	87.8	8	.2		
	ภายในกลุ่ม	98.34	34	.6		
	รวม	90.59	0			
ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.5	2	.7	3.60	.0
	ภายในกลุ่ม	72.8	8	.2		
	ภายในกลุ่ม	42.34	34	.1		
	รวม	73.96	0			

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.60	2	.3	1.53	.2
	ภายในกลุ่ม	66.68	33	.1		
	ภายในกลุ่ม	67.34	34	.9		
	รวม	28.0	0			
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.45	2	.2	2.11	.1
	ภายในกลุ่ม	36.03	33	.1		
	ภายในกลุ่ม	36.34	34	0		
	รวม	48.0	0			
ด้านความสำเร็จในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.39	2	.1	2.56	.0
	ภายในกลุ่ม	25.97	33	.9		
	ภายในกลุ่ม	26.34	34	7		
	รวม	37.0	0			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.99	2	.4	4.9	.0
	ภายในกลุ่ม	35.71	3	.1		
	ภายในกลุ่ม	36.8	8	0		
	รวม	70.4	3	0		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่โดยรวมด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 รวมทุกด้านโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และด้านความมั่นคงในหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด จำนวน 341 คน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมดจำนวน 341 คน จำแนกตามตำแหน่ง เป็นข้าราชการครู ร้อยละ 81.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 18.8 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 37.2 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.1 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.7 และเมื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่โดยรวม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานและด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 43.1 โรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 38.7 และโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 18.2 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่โดยรวม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร คือ 1) ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม สร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความมั่นคงต่ออาชีพ ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดีต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ 2) ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้า อย่างเช่น การส่งเสริมให้มีการจัดทำผลงานทางวิชาการ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ ฯลฯ สามารถใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ได้รับพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงาน 3) ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และให้มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้มีความเหมาะสมสวยงาม เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานมากยิ่งขึ้น 5) ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีการยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน 6) ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ควรเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และควรได้รับคำกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานแก่คนอื่น ๆ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

6. อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมมีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในหน้าที่ 2) ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ 3) ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน 5) ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และ 6) ด้านความสำเร็จในหน้าที่ มีการ

ดำเนินงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งคิดว่างานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรูความสามารถเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน การได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานเป็นแบบกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ทางทอง (2549 : บทความย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพรธรรมละออองนวล (2550 : บทความย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญและการบริหารจัดการของหน่วยงาน ที่ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน จึงเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานได้

สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสุริยา จันทร์สงค์ (2549 : บทความย่อ) ที่พบว่า ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันและปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ทางทอง (2549 : บทความย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และด้านสัมพันธ์สภาพในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน แต่สามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีปัญหาในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจจะคอยให้คำปรึกษา แนะนำต่าง ๆ ให้กับครูที่มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ภาเรือง (2551 : บทความย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน

และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชกร เทภินิล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่โดยรวม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณรัตน์ เวชโชติ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับมากไปหาน้อยคือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า และด้านความต้องการ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เกื้อกุล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา ควรดำเนินการตามแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จากผลการวิจัยและข้อค้นพบในครั้งนี้ ที่สำคัญคือ

1. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
2. ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ
3. สถานศึกษาควรมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นโดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทัศนศึกษา การสัมมนา และการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

4. สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมกิจกรรมให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จ
2. ควรศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

8. บรรณานุกรม

เกศแก้ว มนต์วิเศษ. 2551. แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28, สำนักงาน. 2556. ข้อมูลจำนวนนักเรียนห้องเรียน และบุคลากรของโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2556. ศรีสะเกษ : กลุ่มนโยบายและแผน. เอกสารอัดสำเนา.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2553. แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2540. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2545). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2549. กฎหมายการศึกษา 6 เดือนแห่งการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา รวมพลังปัญญา. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จตุมา เอี่ยมเสถียร. 2549. แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ถนอมรัฐ ชลอลเลิศ. 2549. แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บงกชธร เทกนิล. 2550. แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญรัตน์ แก้วเพชร. 2555. แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสงค์ ภาเรือง. 2551. แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปรียาพรรณ ละอองนวล. 2550. แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พินิจ ทางทอง. 2549. ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มณรัตน์ เวชโชติ. 2556. ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วินัย เกื้อกุล. 2552. แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุริยา จันทร์สงค์. 2549. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.