

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

Motivational Factors Affecting Work Effectiveness of Employees at the Secondary Schools in Chom Thong District, the Secondary Educational Service Area Office 1

ผู้วิจัย จิราภรณ์ กระจาด
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. วิชากร เสงฆ์กุล
 อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 210 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test การวิเคราะห์โดยใช้ค่า F-test และการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ที่มี เพศ และเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน (3) แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าเท่ากับ 0.534

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน,บุคลากร

ABSTRACT

This present research has its main objectives to: 1) study the motivational factors and work effectiveness of the personnel working at the secondary schools in Chom Thong district under the supervision of the Secondary Educational Service Area Office 1, 2) to compare work effectiveness of the employees working at Chom Thong secondary schools with their personal factors, and 3) to study the relationship between motivational factors and work effectiveness of the employees working at secondary schools in Chom Thong district, the Secondary Educational Service Area Office 1. The sample size is 210 employees working at the secondary schools in Chom Thong district, the Secondary Educational Service Area Office 1. The questionnaires are used to collect data. The statistical descriptive data include percentage, mean, and standard deviation. The data are also analyzed by using t-test, F-test, and Pearson product-moment correlation coefficient.

The results revealed that 1) the overall value of motivational factors of employees working at the secondary schools in Chom Thong district under the supervision of the Secondary Educational Service Area Office 1 is at the high level. 2) The differences of personal factors in terms of sex and monthly income have no difference in work effectiveness while the differences in age, marital status, educational level, and work experience have a difference in work effectiveness. 3) There is a relationship between motivational factors and work effectiveness of employees working at the secondary schools in Chom Thong district, the Secondary Educational Service Area Office 1, at the statistical significant value of 0.01.

Keywords : Work motivation, work effectiveness, employee

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนาธรรมในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้ กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารส่วนบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ

มีทั้งปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยเชิงจิตเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในองค์กร อาทิเช่น การที่บุคคลมีความพยายามและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ย่อมคาดหวังต่อการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรยึดมั่นในองค์กรเป็นต้น แรงจูงใจที่ทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากร่วมงานกับองค์กรนั้น ๆ อย่างยาวนาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ อาทิเช่น บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงานปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายและบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตรงข้ามองค์กรใดที่บุคลากรองค์การมีความพอใจในการทำงานสูงองค์กรนั้นก็จะเป็นประสิทธิภาพในการทำงานสูง (กัญญนันท์ ภัทรสรณ์สิริ, 2554) ดังนั้นการบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่รู้สึกลัวว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจจึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ และคณะ 2542, หน้า 13)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ตลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่และหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ที่ เขตราชเทวี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมาตรฐานสูงอย่างต่อเนื่องตลอดมา จากสมมติฐานการที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีเครื่องล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขาสิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากยิ่งขึ้น การจูงใจ ที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มากขึ้นนั่นเอง ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ในการปฏิบัติงานและจากสภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน พบว่า ครูในสถานศึกษายังมีครูขาดการทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการหาแนวทางให้ผู้บริหารได้นำไปปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ให้มีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวเฉพาะของบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น
2. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน ในที่นี้หมายถึง ครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษา รวมถึงผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งทำหน้าที่ในการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการจัดกระบวนการเรียนการสอน การบริหารการศึกษาและปฏิบัติงานอื่นในโรงเรียน
3. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจซึ่งนำมาซึ่งผลสำเร็จ
 - 3.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากขึ้น
 - 3.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากขึ้น
4. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน ของโรงเรียน
5. ลักษณะของงาน หมายถึง งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ การมีอิสระในการกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนวิธีการทำงานและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญตรงกับความสนใจ ทำหายความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จ
6. การการยอมรับนับถือ ณ ที่นี้ หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน
7. ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นในองค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

8. เงินเดือน/ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากนายจ้างในรูปของรายได้ประจำที่แน่นอนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

9. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงานความแน่นอนความคงทนของตำแหน่งและความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กร

10. ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

11. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ได้จากการลงมือทำงานตามแนวทาง ขั้นตอน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ในแผนการทำงานทุกขั้นตอนและเต็มความสามารถ

12. ความประพฤติในการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติตนตามแบบแผนที่กำหนดให้บุคคลากรควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดีปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติในทางไม่ชอบไม่ควรถูกระเบียบที่ได้วางไว้อย่าง ไม่ปฏิบัติ

13. คุณธรรมจริยธรรม คุณธรรม คือ ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ จนเกิดจิตสำนึกที่ดี มีความกตัญญู เป็นต้น จริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติตามความดีงามแห่งคุณธรรมนั้น ศีลธรรม คือ การไม่ละเมิดต่อสิ่งที่จะเป็นเหตุทำลายความดีงามแห่งคุณธรรมจริยธรรมให้เสื่อมลง

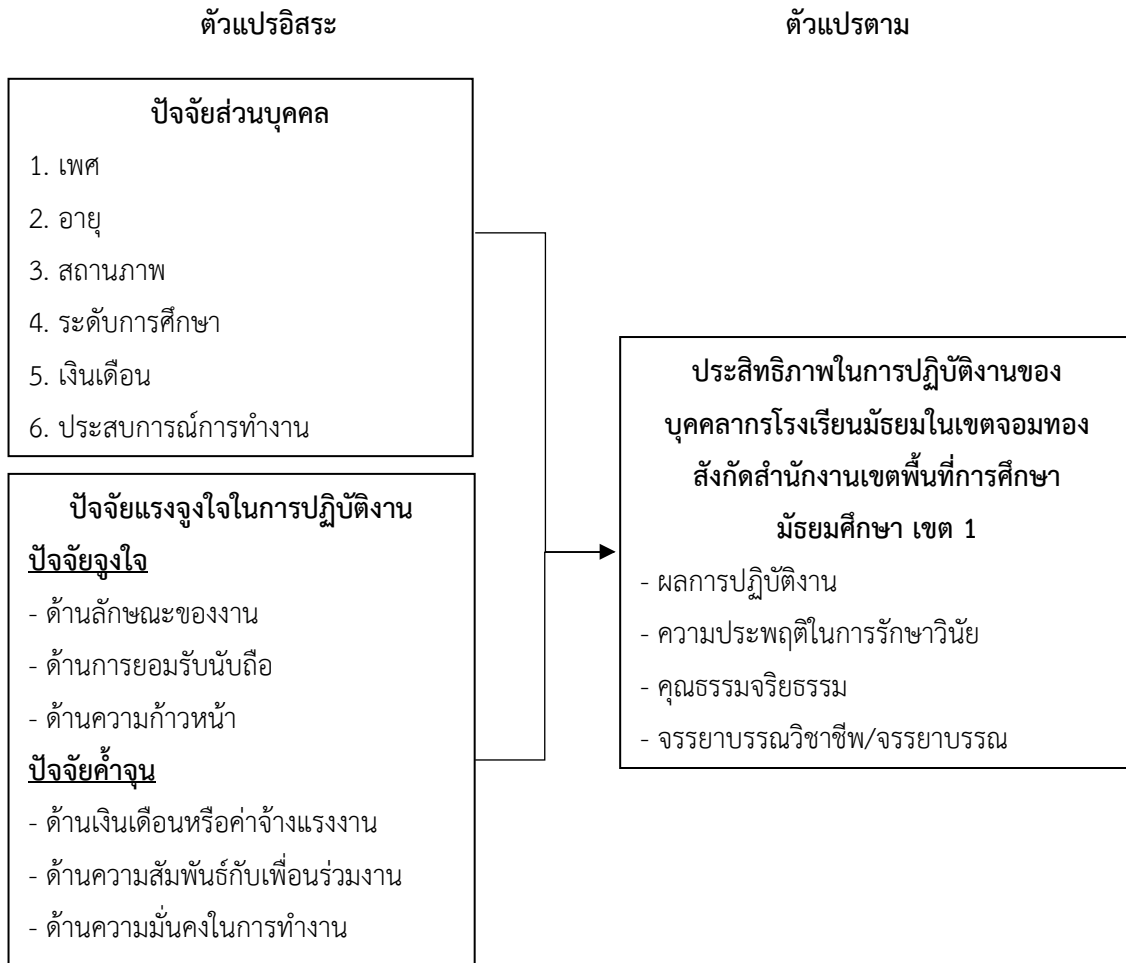
14. จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลกฎเกณฑ์ความประพฤติหรือประมวลมารยาทของผู้ประกอบอาชีพ นั้น ๆ ต้องเป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ ใช้ความรู้ มีองค์กรหรือสมาคมควบคุม ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริม เกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

กรอบแนวคิดและตัวแปรในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 โรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ จำนวน 172 คน โรงเรียนวัดราชโอรส จำนวน 142 คน โรงเรียนบางมดวิทยา จำนวน 127 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 441 คน (ข้อมูล ณ 16 พฤษภาคม 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 367 คน มีวิธีได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดตัวกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane) ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้จำนวน 210 คน

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ \text{เมื่อ} \quad n &= \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนรวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา} \\ e &= \text{ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยการศึกษาที่กำหนด P=0.05)} \\ n &= \frac{441}{1+441(0.05)^2} \\ n &= 209.75 \text{ หรือ } 210 \text{ คน} \end{aligned}$$

2.2 แจกแจงตามขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 210 ตัวอย่าง การเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการเลือกจะทำการแบ่งโรงเรียนในเขตจอมทองก่อน แล้วจึงดำเนินการเลือก บุคลากรแต่ละโรงเรียนมาเป็นตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน จะใช้วิธีแบบเป็น สัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) ดังนี้

$$k = \frac{(\text{จำนวนบุคลากรในโรงเรียน} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง})}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนการเก็บตัวอย่างในการวิจัย

โรงเรียน	จำนวนบุคลากร (คน)	การเก็บตัวอย่าง (คน)
มัธยมวัดสิงห์	172	$172 \times 192 / 367 = 96$
วัดราชโอรส	142	$142 \times 192 / 367 = 74$
บางมดวิทยาคม	127	$127 \times 192 / 367 = 22$
รวม	441	210

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ทำงาน เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยคำถามจากแบบสอบถามประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำไปตามความเป็นจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่าง พฤษภาคม-มิถุนายน 2562 ได้แบบสอบถามจำนวน 210 ฉบับ มีผู้ตอบกลับ ร้อยละ 100

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และแบบร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง
อนึ่งการแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1981, p. 182) ซึ่งแบ่งได้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) โดยใช้การทดสอบค่า t-test เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตาม เพศ

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้การทดสอบค่า F-test เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ทำงาน เมื่อทดสอบด้วยสถิติแล้ว ปรากฏว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffie') และการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม

n = 192

ด้านปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะของงาน	3.93	0.542	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.14	0.567	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.02	0.516	มาก
ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน	4.02	0.541	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.493	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.04	0.523	มาก
รวม	4.03	0.413	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีระดับปัจจัยแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=4.04$) และ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.02$) น้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.93$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม

n = 210

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.403	มาก
ด้านความประพฤตินในการรักษาวินัย	4.03	0.407	มาก
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.12	0.355	มาก
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ	4.12	0.313	มาก
รวม	4.09	0.293	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=4.12$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความประพฤตินในการรักษาวินัย ($\bar{X}=4.03$)

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

n = 210

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.125	4	0.531	3.410	0.010*
	ภายในกลุ่ม	31.930	205	0.156		
	รวม	34.055	209			
ด้านการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.352	4	0.338	2.073	0.086
	ภายในกลุ่ม	33.415	205	0.163		
	รวม	34.767	209			
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.087	4	0.272	2.201	0.070
	ภายในกลุ่ม	25.319	205	0.124		
	รวม	26.406	209			
ด้านจรรยาบรรณ/ จรรยาบรรณวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.105	4	0.276	2.924	0.022*
	ภายในกลุ่ม	19.372	205	0.094		
	รวม	20.477	209			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.109	4	0.277	3.366	0.011*
	ภายในกลุ่ม	16.890	205	0.082		
	รวม	17.999	209			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุในภาพรวม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.011 หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามรายด้าน พบว่า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่า sig สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.05 คือ ด้านการรักษาวินัยและด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการรักษาวินัยและด้านคุณธรรม จริยธรรมไม่แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่า sig ต่ำกว่า 0.05 คือ ด้านผลการปฏิบัติงานและด้านจรรยาบรรณ/จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณ/จรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นรายคู่ โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	อายุ				
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-34 ปี	35-44 ปี	45-54 ปี	มากกว่า 55 ปี
ด้านผลการปฏิบัติงาน*						
ต่ำกว่า 25 ปี	4.05	-	0.971	0.744	0.424	0.135
25-34 ปี	4.07	-	-	0.717	0.237	0.076
35-44 ปี	4.11	-	-	-	0.785	0.275
45-54 ปี	4.20	-	-	-	-	0.755
มากกว่า 55 ปี	4.26	-	-	-	-	-
ด้านจรรยาบรรณ/จรรยาบรรณวิชาชีพ						
ต่ำกว่า 25 ปี	4.07	-	1.00	0.997	0.649	0.943
25-34 ปี	4.04	-	-	0.799	0.033*	0.714
35-44 ปี	4.11	-	-	-	0.203	0.952
45-54 ปี	4.23	-	-	-	-	0.986
มากกว่า 55 ปี	4.20	-	-	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคคลากร ที่มีอายุ 25-34 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านจรรยาบรรณ/จรรยาบรรณวิชาชีพน้อยกว่าบุคคลากรที่มีอายุ 45-54 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานไม่ปรากฏผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หลังจากทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษากรณีศึกษาบุคคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

แรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ระหว่างปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชมลนนท์ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านส่งเสริมให้มีศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในขณะนี้ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอกซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่ ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของท่าน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐานอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ชุมชนและสังคม ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อย่าง ประหยัดและเหมาะสม งานที่ท่านได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับกำลัง

ความสามารถที่จะปฏิบัติได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลาปาง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้ที่อุทิศเวลาให้แก่ราชการและไม่เคยละทิ้งหน้าที่ราชการ ท่านรักษาชื่อเสียงของตนเองและเกียรติยศศักดิ์ศรี ของตำแหน่งหน้าที่ ท่านเป็นผู้ที่อุทิศเวลาให้แก่ราชการและไม่เคยละทิ้งหน้าที่ราชการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลาปาง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัยอยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือ และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ท่านอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ เสร็จตามกำหนดเวลาและ ท่านปฏิบัติงาน โดยยึดผลประโยชน์ของโรงเรียน นักเรียน และผู้รับบริการ เป็นสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลาปาง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ รองลงมาคือ ท่านให้บริการต่อ นักเรียนและผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ และมีมาตรฐานเดียวกัน ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์กรวิชาชีพที่ท่านสังกัด ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือส่วนรวม ท่านปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยความสุภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลาปาง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1. ควรจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร รวมถึงผู้บริหาร
2. ควรจัดสรรงานให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของบุคลากรเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพตรงตามความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรโรงเรียนมัธยมในเขตจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายกลุ่ม เช่น กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้าง เพื่อจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนเพิ่มขึ้น
2. ควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี.โปรดักส์.
- กัญญานันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพศาล มะระพะกุลสุวรรณ และคณะ (2542). การจัดการและพัฒนาองค์การทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินดัสตรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Best, J. W. (1981). Research in education (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.