

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร  
โรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช

วรากร เดชพรหม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวนทั้งสิ้น 100 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.58 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า (One-way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา, หัวหน้างานและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ มีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
- ครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05
- ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานที่

ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

### คำสำคัญ

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม , แรงจูงใจ , ประสิทธิภาพในการทำงาน

### ความนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน ต่างมุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ตามนโยบายขับเคลื่อนและยกระดับการศึกษาของไทยในปัจจุบัน มุ่งดำเนินงานด้วยการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการแข่งขันทักษะทางวิชาการ เป็นต้น ทั้งนี้ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับแนวทางการบริหารของผู้บริหารเป็นสำคัญ แต่สิ่งหนึ่งที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้คือการที่ผู้บริหารต้องจูงใจ โน้มน้าวใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนทำงานของตนอย่างเต็มประสิทธิภาพ

“บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน เลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้จิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร

ด้วยเหตุนี้ผู้บังคับบัญชารวมทั้งตัวผู้บังคับบัญชาเองจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานในหน่วยงานได้เต็มประสิทธิภาพ และจะต้องประพฤตินให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรทำงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต. 2543:181 )

ด้วยเหตุผลเหล่านี้ทำให้ข้าพเจ้าผู้ทำวิจัยต้องการที่จะทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปัจจุบัน ให้มีระดับผลการดำเนินงานในภาพรวมที่ดีขึ้น ทั้งนี้ย่อมส่งผลมาจากประสิทธิภาพภายใน แรงจูงใจ หรือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการเลือกวิธีการในการสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรในองค์กร สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สามารถจูงใจบุคลากรในองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคมให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

### วัตถุประสงค์การทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จำแนกตามคุณลักษณะกลุ่มประชากร

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากร เป็นบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 116 คน กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 100 คน

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนก 4 ด้าน คือ 1.ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน 2. ด้านผู้บังคับบัญชา , หัวหน้างาน 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านเงินเดือน , ค่าตอบแทนสวัสดิการ 5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวนทั้งสิ้น

100 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.58 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่ทำวิจัย 3. ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับตัวแปรเพศ และ (One-way analysis of variance) สำหรับประสบการณ์การทำงาน

## ผลการวิจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ตามลำดับ
2. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม ครูมีแรงจูงใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียน

พรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในด้านงานที่ทำในปัจจุบันมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา , หัวหน้างาน รองลงมา คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยภาพรวมและและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานตามความถนัดและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังความสามารถในงานที่ตนเองรับผิดชอบ พร้อมทั้งยกย่องและเชิดชูเกียรติเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จและนำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพราะบุคคลต้องการความภาคภูมิใจในงานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ส่วน คินิชิลีและวิลเลียม(ไซกษา อรัญวัฒน์.2550:197:แปลจากKinicki;&Williams.2008)กล่าวว่า แรงจูงใจกระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

ด้านที่ 2 ด้านผู้บังคับบัญชา , หัวหน้างาน โดยภาพรวมและและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส มีสายงานการบริหารอย่างเป็นระบบและบุคลากรทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบและรับรู้การบริหารได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระ เหลืองนทีเทพ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2554) การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงเรียนพณิชยการ พบว่า การดำเนินนโยบายและการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในอยู่ในระดับมาก และด้านการยอมรับความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บริหาร และงานของ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา ( 2551) เรื่องคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมของผู้นำเป็นความพึง

พอใจของอาจารย์ในระดับมาก โดยคุณลักษณะของผู้นำที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ผู้นำมีความเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ด้านที่ 3 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีสภาพบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร ทุกฝ่ายให้ความสนิทสนมร่วมกันในการทำงาน โรงเรียนจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสภาพปัญหา พร้อมทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกดีที่ได้ทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า เมื่อครูมีส่วนเข้าไปกำหนดแผนปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีการร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ นำเสนอผลงานทางวิชาการ มีการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การเข้าร่วมงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างครอบครัวทำให้เกิดความสนิทสนมมากยิ่งขึ้น

ด้านที่ 4 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ โดยภาพรวมและและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับความสะดวกจากบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ตามสิทธิ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการจัดแบ่งฝ่ายงานสนับสนุนที่คอยให้คำปรึกษาและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวให้บุคลากรทุกฝ่ายรับทราบอย่างต่อเนื่อง ด้านบุคลากรด้วยกันเองมีการรวมกลุ่มเพื่อให้การช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกด้านการเงินและสวัสดิการ ให้การช่วยเหลือด้านเงินกู้สหกรณ์ครู สวัสดิการสหกรณ์ร้านค้าโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง โดยด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ การได้รับความสะดวกจากบริการด้านเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินทุนสวัสดิการการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นตามสิทธิ

ด้านที่ 5 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมและและรายช้อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้มีโอกาสไปศึกษาดูงานอบรม สัมมนา เรียนรู้งาน ฯลฯ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการที่จะนำมาจัดทำผลงาน

เพื่อรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานอบรม สัมมนา เรียนรู้งาน ฯลฯ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการที่จะนำมาจัดทำผลงานเพื่อรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้จะต้องไม่กระทบกับงานหลักที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา อินญา (2551) รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายและการสนับสนุนการทำวิจัยที่ชัดเจน โดยเฉพาะประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย สามารถตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ในการปรับเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น เป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยภาพรวมบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจไม่แตกต่างกันมากนัก อีกทั้งบุคลากรในโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคมส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษา สังคม สภาพแวดล้อมและทัศนคติโดยรวมใกล้เคียงกัน ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ บัณฑิตยารักษ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจภายในของบุคลากร จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีความสัมพันธ์กัน (Paired-Samples Test) พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันรวมทั้งอายุ คุณวุฒิและประสบการณ์ที่ต้องพบเจอกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรตลอดเวลาเป็นระยะเวลาที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานภายใต้องค์กรเดิมลดลง บุคลากรที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. ควรมีการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาระงาน และบทบาทหน้าที่ นำมาเปรียบเทียบความแตกต่างต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อพัฒนาระบบการทำงานและการบริหารงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ
3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยรูปแบบอื่น เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจและตีความข้อมูลได้ง่ายขึ้น และได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ร.ส.พ

โกมล บัวพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุวราชบุรีธานี

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.



ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพมหานครบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระ เหลืองนทีเทพ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2554). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร :

กรณีศึกษาโรงเรียนพาณิชย์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บุญลือ ภิญโญโสโมสร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา

สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พนัส หันนาคินทร์.(2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพมหานคร :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาวิตา ธาราศรีวิสุทธิ และคณะ. (2556). การศึกษาอิสระ Independent Studies. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์ และสตูดิโอ จำกัด.

รุ่งนภา อินญา. (2551). การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. ( 2551). คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจใน

การทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. มหาสารคาม :

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

หทัยรัตน์ บัณฑิตยารักษ์. (2553). การศึกษาแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาเทคโนโลยีโลจิสติกส์และการจัดการระบบขนส่ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.

อุทัย หิรัญโต. (2543). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

Angelo, Kinicki & Brian K. Williams. (2008). หลักการจัดการ.แปลโดย โสภชา อรัญวัฒน์.

กรุงเทพมหานคร : แมคกรอ-ฮิล.