

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา

สุขกมล จันทร์เนตร *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรโรงเรียนศึกษานารีวิทยา จำนวน 120 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้ตาราง Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9668 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

- บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนด้านปัจจัยจูงจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยจูงจุน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
- บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในระดับสูงกว่าเพศหญิง
- บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร โรงเรียนศึกษานารีวิทยา

บทนำ

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรและความสำเร็จขององค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน จะสามารถนำทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กรมาบริหารจัดการให้เกิดคุณค่าสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ ยังส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดผลงานที่มีคุณภาพตามไปด้วย ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือการทำใ้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานตามที่องค์กรกำหนด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วยเพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดให้ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ฉันทฐา กริหิรัญ, 2550)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ จะแนวทางในการแก้ไขปัญหา และกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนศึกษานารีวิทยาที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนศึกษานารีวิทยา จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงเรียนศึกษานารีวิทยา จำนวน 120 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้ตาราง Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และ การสุ่มแบบง่าย (Simple random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา จาก ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรของโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ที่มีเพศ อายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยาแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนศึกษานารีวิทยาเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการบริหาร งานรวมทั้งการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนศึกษานารีวิทยาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบรายการ (Check list) คือ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยาในแต่ละด้านวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t – test)

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา จำแนกตามอายุ ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 8 ปี

2. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน

4. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ

5. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้

7. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ด้านความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมาก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดระดับปานกลาง คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม

8. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน

9. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา

10. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าในซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

11. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องทำงานและโต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน

12. บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้

13. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างทางสถิติกันยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในระดับสูงกว่าเพศหญิง

14. บุคลากรที่มีอายุ ต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

15. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา รวม 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า โรงเรียนศึกษานารีวิทยาเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น เหมาะสมในการปฏิบัติบุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ บุคลากรมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ที่ปรารถนาให้บุคลากรของโรงเรียน ทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการครองชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิ ทับทิมอ่อน (2548) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก สุริย์ สาธารณะ(2548) ปัญญา จันรอด (2548) ณัฐฐิยา จุลวัจนะ (2549) และนิธิเมธ หัสไทย (2550) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการแบ่งสายงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน คือสายงานบริหาร สายการสอน และสายงานสนับสนุน ซึ่งแต่ละสายงานมีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบรวมทั้งมีรายละเอียด ข้อกำหนดเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ (job description) ตามตำแหน่งงาน จึงทำให้บุคลากร

สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ สุกรีพรัตน์ รักษากาญจน์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.2 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลงานของบุคลากรได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ คำเพชรดี (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด

1.3 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ เนื่องจากองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงแนวปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ตนเองมีความสามารถ และมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

1.5 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาคู

งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิ ทับทิมอ่อน (2548) และ โชติกา ระโส (2555) พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.6 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรของบุคลากรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรดี และองค์กรมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ง่ายต่อการปฏิบัติ และการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

1.7 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตามบริบทของโรงเรียนมักจะมีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย จึงทำให้ผู้บังคับบัญชายังไม่เข้าถึงสภาพการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรนั้น ๆ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในการบริหารงาน และการให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

1.8 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน สามารถช่วยเหลือได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกัน ให้เกียรติ จริงใจ เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรพรรัตน์ รักษากาญจน์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.9 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานของบุคลากรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.10 บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ และมีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ นพฤทธิ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านค่าตอบแทนค่าจ้างเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยบริบทของโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ การมอบหมายงานในหน้าที่ตามคำสั่งส่วนใหญ่ให้บุคลากรเพศชายเป็นหัวหน้างานตามคำสั่งการปฏิบัติงาน จึงทำให้ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่การปฏิบัติงานตามภาระกิจให้ลุล่วงและสะท้อนการทำงานถึงขวัญกำลังใจที่ผู้บริหารพิจารณาต่อครูบุคลากรเพศชายและส่งผลต่อแรงจูงใจดังกล่าว

3. บุคลากรที่มีอายุ ต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีอายุน้อย หรืออายุมาก ต่างก็มีเป้าหมายในชีวิตเหมือนกัน คือต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับผลตอบแทนเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) และทิพวรรณ นพฤทธิ (2557) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษานารีวิทยา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งที่รับผิดชอบ จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรีย์ สาธารณะ (2548) และ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนศึกษานารีวิทยา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาส และให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองควบคู่กับการพัฒนางานเป็นประจำ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติ อีกทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เสริมสร้างความเข้มแข็งของตนเองทั้งด้านความรู้และประสบการณ์โดยส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในงานที่ตนเองเกี่ยวข้อง ดังคำกล่าวที่ว่า “จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน”

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ ดังนั้นผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของที่ปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้รับขวัญและกำลังใจ อีกทั้งให้นำเสนองานที่ตนเองได้พัฒนางานตั้งแต่หน้าครู บุคลากร และนักเรียน เพื่อเกิดความภาคภูมิใจและเกิดการยอมรับในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจ อาจให้เป็นการส่วนตัวหรือให้สาธารณะชนได้รับรู้ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ตามบริบทที่เหมาะสมของผู้บริหารเอง

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารควรมีคำสั่งหรือการสั่งการของผู้บังคับบัญชาที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกและง่ายขึ้นหรืออาจใช้นโยบายการให้บริการแก่ประชาชน เช่น จุดเดียวครบวงจร (One Stop Service) และควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิด ประสิทธิภาพ ตามจุดมุ่งหมายของงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคลากรอื่นปฏิบัติไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้บุคลากรเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกำหนดการ รวมทั้งมีการวางแผนและเตรียมการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและกำกับดูแลให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของงาน

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ดังนั้นผู้บริหารควรรอบรอบในการพิจารณาและการส่งเสริมงานในหน้าที่ ทั้งนี้อาจจะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อ พัฒนาคำรู้ความ สามารถ และการศึกษาคุณาน โดยอาจหางบประมาณหรือทุนการศึกษาตามสภาพบริบทที่ผู้บริหารสามารถทำได้ อีกทั้งอาจจะลดทรัพยากรจากองค์กรภาคเอกชน หน่วยงานทางการศึกษาในระดับสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าดังกล่าว

6. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ดังนั้น เมื่อมีนโยบายหรือมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ผู้บริหารควรศึกษาทั้งนโยบายและและแนวทางปฏิบัติจากหน่วยเหนือเพื่อหาแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายและประชุมกลุ่มบริหารเพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติให้กับครู บุคลากร รวมถึงนักเรียนเพื่อมีแนวทางร่วมกันในการปฏิบัติ อีกทั้งควรมีการประเมินผลจากการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ปรารถนา ดังนั้นผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และบริหารงาน โดยประยุกต์ทั้งศาสตร์ ศิลป์ และบูรณาการมีหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้เกิดกับครู บุคลากร และนักเรียน

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ดังนั้นผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์กับครู บุคลากรและนักเรียน เปิดรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของตน แต่ทั้งนี้ต้องมีความจริงใจ จริงจังและต่อเนื่อง เพื่อสรรสร้างงานให้เกิดความร่วมมือสามัคคี แก่บุคคลในหน่วยงาน

9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องทำงานและโต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสำรวจ อาจเป็นด้วยตนเองหรือบุคลากรที่มอบหมายทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ความต้องการของครูและสภาพแวดล้อม อาคาร ห้องพักบุคลากร ให้สะอาด ปลอดภัย และร่มรื่น เหมาะแก่การเรียนรู้อและเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนรวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งมีความยุติธรรมในการดูแลขวัญและกำลังใจเพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ตามนโยบายของรัฐบาล

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจ อีกทั้งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมสวัสดิการ ให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์*. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐธิยา จุลวณิช. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร*. วิทยานิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ณัฐภา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวรรณ นพฤทธิ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ จัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิเมธ หัสไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา จันรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ คำเพชรดี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ อุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ ทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพัฒนา สังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภร์พรรัตน์ รักษากาญจน์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ทักษิณ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยทักษิณ
- สุวรรณณี ทับทิมอ่อน. (2548). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางประ กงวูด จำกัด*. ปัญหาพิเศษ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรีย์ สาธารณะ. (2548). *ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาชั้น พื้นฐานในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

