

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

Job Performance Motivation of Educational Personnel under Sakon Nakhon

Local Administrative Organizations

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ **

ดร.ภรณ์ทรัพย์ พลดี ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนก ตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) หาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ปีงบประมาณ 2556 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสกลนคร จำนวน 350 คน จำแนกเป็นนักวิชาการศึกษา จำนวน 80 คน ครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 80 คน และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ที่ t-test และ

F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1) บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 4 ด้าน

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

2) บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร รวม 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน

* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ABSTRACT

examine the Job performance motivation of the educational personnel under Sakon Nakhon Local Administrative Organization, 2) compare the job performance motivation of the educational personnel classified by status, educational qualifications, working experiences and jurisdictions, 3) find out guidelines for developing the job performance motivation of the educational personnel in the fiscal year 2013. The samples consisted of 350 educational personnel classified as 80 educators, 80 early childhood teacher as well as 190 teacher assistants. The instrument used in collecting data was a set of questionnaires made by the researcher. Statistics used were percentage, mean, standard, t- test (Independent Samples) and F-test (One-way ANOVA)

The Findings were as follows:

1) The educational personnel under Sakon Nakhon Local Administrative Organization obtained the job performance motivation at a high level in general. When separately considered, it was found that the four aspects on the job performance motivation of the educational personnel were under the average mean scores: salary and mutual benefits, achievement needs, career advancement as well as career security respectively.

2) The educational personnel with different status, educational qualifications. working experiences as well as jurisdictions reported the perception toward the job performance motivation as a whole and in each aspect at the .01 level significance.

3) The researcher proposed some guidelines for developing the job performance motivation among the educational personnel under Sakon Nakhon Local Administrative Organization in the following 4 aspects: salary and mutual benefits, achievement needs, career advancement as well as career security.

Keywords: Performance, Motivation.

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมตามความเหมาะสม และตามความต้องการภายในท้องถิ่น (มาตรา 41) และประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับได้ตามความพร้อมและความต้องการภายในท้องถิ่น พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการจัดการศึกษาให้กับเด็กเล็กช่วงอายุระหว่าง 3-5 ปี ซึ่งเรียกว่า “ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” ในการบริหารองค์กรสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการบุคลากรทางการศึกษา คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (need) การนำไปสู่การจูงใจ (motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (action) ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์กรหรือหน่วยงาน การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมกันจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 74)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นพนักงานท้องถิ่น ส่วนสำนักปลัด งานการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลต้นผึ้ง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนครซึ่งอยู่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจตลอดจนต้องการศึกษาข้อคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรทางการศึกษาต่อ การปฏิบัติงานก็จะเต็มไปด้วยความภูมิใจและมีความสามัคคี ผลงานจะมีคุณภาพส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างที่ดีได้อย่างต่อเนื่องและตลอดไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

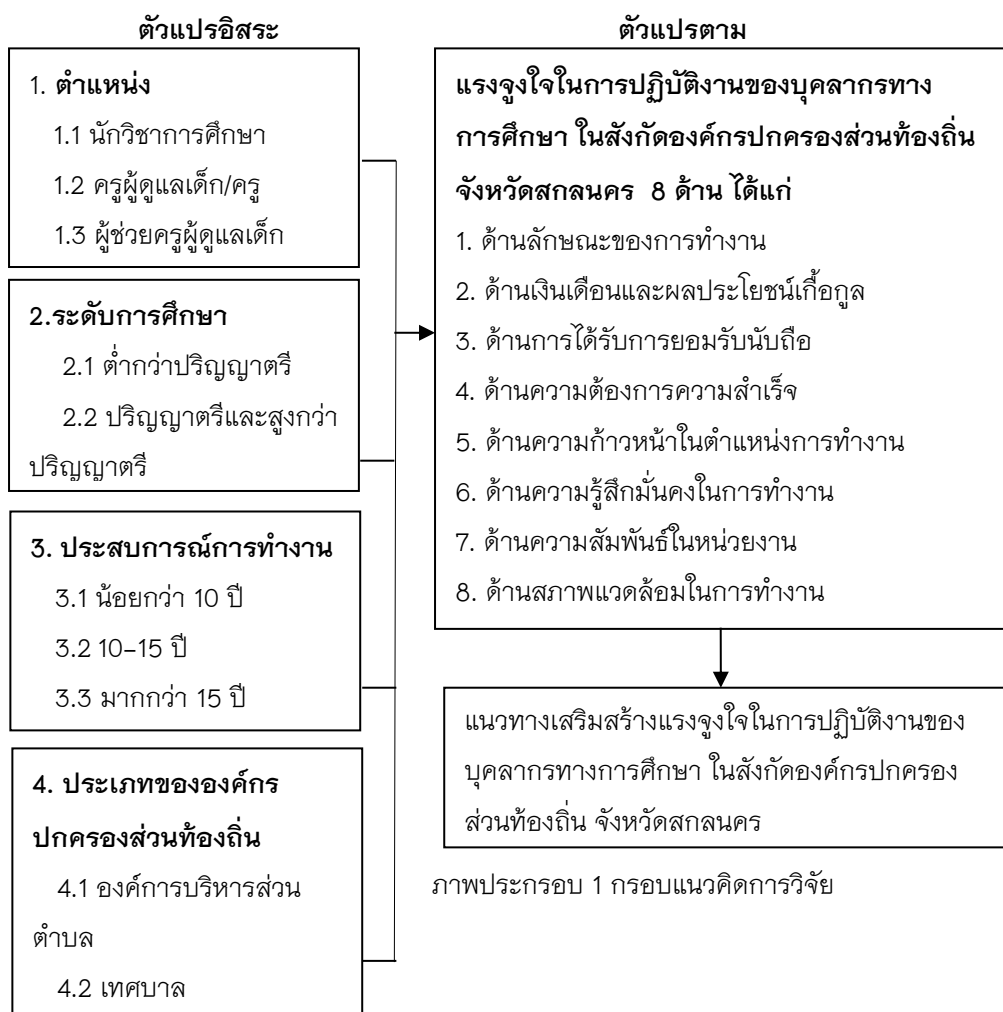
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ปีงบประมาณ 2556 จำนวน 1,578 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ปีงบประมาณ 2556 จำนวน 350 คน จำแนกเป็นนักวิชาการศึกษา จำนวน 80 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 80 คน ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 190 คน รวมทั้งหมดจำนวน 366 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ในตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อยระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือนี้ผู้วิจัยนำไปหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาการใช้ภาษาและด้านโครงสร้าง โดยเสนอหาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านพิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำนวน 50 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกเป็น นักวิชาการ 10 คน ครูผู้ดูแลเด็ก 15 คน และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก 25 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) ตามวิธีการของ Scaffé ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับระหว่าง ได้ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.31–0.75 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงหน่วยงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการจัดแบบสอบถามให้กับบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากนั้นเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองได้แบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติคือ F-test ชนิด One –Way ANOVA และสถิติ t-test ชนิด Independent Samples

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของการทำงาน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พิจารณาดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกัน

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ การได้รับ การยอมรับนับถือ และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

3. แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนา 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของการทำงาน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษา ส่วนมากอยู่ในชนบท มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผู้บริหารเข้าใจ และสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอยู่เสมอในภาพรวมจึงทำให้บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานของบุคลากรทางการศึกษามีการจัดการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องพัฒนาไปในแนวทางเดียวกันสนองนโยบายหลักของการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงทำให้บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมี ความคิดเห็นแตกต่างกันตามลักษณะตำแหน่งสายงานที่ปฏิบัติ

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า “บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระบบการศึกษาที่ก้าวหน้านำเทคโนโลยีบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยการศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น บุคลากรทางการศึกษาโดยรวมแล้วจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ในด้านต่างๆ ที่พร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ย่อมทำให้ความคิดเห็นในการทำงาน หรือมุมมองการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมรู้จักแนวทางและสามารถรู้ได้ว่าการทำงานหรือการบริหารงานขององค์กรจะเป็นไปในรูปแบบใดบ้าง ถ้าประสบการณ์การทำงานย่อมรู้แนวทางในการทำงานอาจทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ลดลงบ้างแต่ก็ยังมีความรักชอบและทำงานที่ได้รับมอบหมายดีเหมือนเดิม ส่วนบุคลากรทางการศึกษาที่มี ประสบการณ์การทำงานน้อยก็ย่อมพยายามเรียนรู้งานและมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากประสบการณ์ การทำงานน้อยแต่ด้วยความ เป็นบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่จึงทำงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร มองโลกในแง่ดี ชอบทำงานที่ท้าทายและทำงานด้วยฝีมือ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรทางการศึกษาที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้วย

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกันมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ การได้รับ การยอมรับนับถือ และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนด้านลักษณะของการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า “บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่อยู่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต่างกันมีหลักการบริหารที่ต่างกันแต่อยู่ภายใต้การดำเนินงานตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยเหมือนกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารในสังกัดองค์กรปกครองส่วนตำบลจะมีหลักการบริหารที่ขึ้นอยู่กับบริบทสภาพชุมชนที่อยู่ในเขตรับผิดชอบเป็นชนบท หมู่บ้านเป็นส่วนใหญ่จึงทำให้การบริหารงานได้การจัดสรรงบประมาณได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการพัฒนาองค์กรบุคลากรทางการศึกษาได้ไม่ทั่วถึง ส่วนผู้บริหารในเขตเทศบาลจะกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลได้อย่างทั่วถึงทำให้การบริหารงานมีคุณภาพบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสพัฒนาตนเองไปในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3. แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ควรจะได้รับการพัฒนา รวม 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาผลงาน เพิ่มประสิทธิภาพให้สวัสดิการ จัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพเสริม และให้ความเป็นธรรม

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านความต้องการความสำเร็จ ผู้บริหารควรกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ คัดค้านงบประมาณและเวลามอบหมายงานพิเศษให้บุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตามกลุ่มงานที่รับผิดชอบ ยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ และควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรติดตามและสนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสแสวงหาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สนับสนุนผลงานทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้ประเมินเลื่อนวิทยฐานะทางตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมและกำลังใจกับบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลในการปฏิบัติงานที่ดี ควรให้โอกาสบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเต็มที่เต็มความสามารถจัดให้มีสวัสดิการกองทุนพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการด้วย ความซื่อสัตย์ โปร่งใส

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครด้วยเพราะทำให้ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการบริหาร จัดการด้านการบริหารงานบุคคลได้ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยวิธีการหรือกระบวนการการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครในทุกด้านเพื่อการดำเนินงานที่ดีขึ้นขององค์กร

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร และจังหวัดที่ใกล้เคียง

2.4 ควรมีการวิจัยเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในด้านอื่นๆ เช่น ด้านการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมมองศักร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประสงค ภาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี*.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วัฒนา จันทระโคตร. (2551). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศิธร นาสารี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.