

บทที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ สมมติฐาน กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกัน
2. พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำนวน 163 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยสูตรของ Yamané (1973 : 888)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาและกำหนดขอบเขตตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มีรายละเอียดของคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งครอบคลุมตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จำนวน 46 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน 8 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือ 7 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 12 ข้อ ด้านลักษณะของงาน 8 ข้อ และด้านความรับผิดชอบ 11 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงนายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี และนายกเทศมนตรี ตำบลตะลุบัน จังหวัดปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี
2. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดเทศบาลเมืองปัตตานีและเทศบาลตำบลตะลุบัน จังหวัดปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยได้มอบแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มในแต่ละโรง ให้ทางผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียนทั้ง 11 โรง

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 163 ชุด ได้รับคืน 163 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามประเภทของตัวแปรที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาจำนวนและค่าร้อยละ
2. ระดับการพอใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี วิเคราะห์โดย หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพอใจในการปฏิบัติงาน รายด้านและรายชื่อ
3. เปรียบเทียบการพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t - test)
4. เปรียบเทียบการพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ปรากฏผลดังนี้

1. การพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีการสนใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อผู้บริหารแสดงความยินดีเมื่อทราบข่าวผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู มีระดับการสนใจสูงกว่าข้ออื่นๆ ส่วนรายชื่อผู้บริหารให้การชื่นชมยกย่องและให้รางวัลในผลงานที่ครูทำสำเร็จ มีระดับการสนใจต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีการสนใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการร่วมประชุมของสถานศึกษา มีระดับการสนใจสูงกว่าข้ออื่นๆ ส่วนรายชื่อผู้บริหารยกย่องครูด้วยวาจาทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีระดับการสนใจต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.3 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่มีการสนใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายชื่อผู้บริหารสนับสนุนให้มีทุนเพื่อการศึกษาต่อของครู มีการสนใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีการสนใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อผู้บริหารดูแลเอาใจช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครู มีระดับการสนใจสูงกว่าข้ออื่นๆ ส่วนรายชื่อผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูสนุกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน มีระดับการสนใจต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.5 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีการสนใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมุ่งเน้นให้ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีระดับการสนใจสูงกว่าข้ออื่นๆ ส่วนผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีระดับการสนใจต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 การสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา คือ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดกลางและ

ขนาดใหญ่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดปัตตานี ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี สูงกว่าการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเทศบาลจังหวัดปัตตานี

2.3 การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี สูงกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี สูงกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 -10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ด้านรับผิดชอบ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี สูงกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

ส่วนการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผล ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามประเด็นที่ค้นพบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีชัย ศิริศุภรัตน์ (2541:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การมุ่งใจครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีกิจกรรมที่เป็นการมุ่งใจครู 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นคงในการทำงาน การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการ การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการยึดหลักธรรมของผู้บริหาร เช่นเดียวกับงานวิจัยของขงยุทธ สิมพา (2542:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมแยกตามขนาดโรงเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชาววิ สะมะแอ (2552:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 2 พบว่า การสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยศึกษาด้าน ความสำเร็จ ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการด้านสังคม ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการด้านร่างกาย ตามลำดับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของผ่องพิศ รักธรรม (2553:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงาน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มองว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการทำงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับสถานศึกษาให้สูงขึ้นก้าวสู่โรงเรียนมาตรฐานระดับสากล ผู้บริหารจึงต้องศึกษาหาแนวทางที่จะจูงใจให้พนักงานครูเทศบาลทำงาน หรือสร้างแรงกระตุ้นให้ทุกคนอยากทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิกอร์ณ รักษ์ปวงชน (2551:215) ที่กล่าวว่า การจูงใจทางการบริหาร ต้องมีทั้งการให้รางวัลตอบแทน และการลงโทษ ผู้บริหารต้องพยายามทำให้พนักงานครูเทศบาลรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตั้งใจทำงานให้เต็มที่ เช่นเดียวกับแนวคิดของ เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540:45) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ฉลาดต้องรู้จักใช้หลักทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ให้เหมาะสมกับงาน สถานการณ์และการเข้าถึงคนให้มากที่สุด ซึ่งพนักงานครูเทศบาลส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารเป็นอย่างดี ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานครูเทศบาลมีทัศนคติในการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ชุตติมากุล (2551:บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี ที่พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก งานวิจัยของจุติมา เอี่ยมเสถียร (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่า อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศากร สุชะกาณี (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ในด้านความสำเร็จพบว่า อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดปัตตานี มองว่า ผู้บริหารมุ่งความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดและงานทุกอย่างถ้าทำแล้วประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติจะมีความสุขและเกิดภาคภูมิใจกับผลงานที่ได้รับ เหมือนแนวคิดของวิเชียร วิทญูตม (2547:158) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ช่วยในการแก้ปัญหาอุปสรรคให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี เมื่อมีความสำเร็จก็จะมีผลปลอบปลื้มใจ

มีกำลังใจในการทำงานต่อไป พนักงานครูเทศบาลทุกคนเมื่อมีโอกาสได้ทำงานหรือได้รับผิดชอบงานที่ผู้บริหารมอบหมาย พนักงานครูเทศบาลส่วนใหญ่จะมีความตั้งใจในการทำงานสูงมากและทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงเป็นสิ่งจำเป็น สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542:166) ที่ว่าบุคคลต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุดในความสำเร็จ ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มีทัศนคติการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขงยุทธ สิมพา (2542:บทคัดย่อ) ศึกษางานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่าความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของพินิจ ทางทอง (2549:บทคัดย่อ) ศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 5 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชา ชุตินากุล (2551:บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี ที่พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานครูเทศบาลมองว่า การเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจึงมีความพยายามทำทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถ การทำผลงานและได้รับการยอมรับ มีการเผยแพร่งานให้ผู้ที่สนใจได้นำไปประยุกต์ใช้เพื่อการทำงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้ผู้ที่ได้รับการยอมรับมีความภูมิใจ มีความตั้งใจที่จะทำงานมากขึ้น การยอมรับในคุณค่าทางปัญญาของลูกน้อง โดยเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ สร้างความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน โดยการยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดี และปลอบขวัญเมื่อทำงานผิดพลาด ให้โอกาสแก้ตัวใหม่ คล้ายคลึงกับแนวคิดของสมิต สัจฉการ (2546:30) กล่าวเพิ่มเติมว่า ควรให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน ซึ่งควรชมในที่เปิดเผยต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน หรือในที่ประชุม สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542:117)

ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน แสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญคนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เมื่อผู้บริหารรู้ถึงความสำคัญของการที่ทุกคนต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น จึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเพื่อพิสูจน์ให้ทุกคนได้เป็นที่ยอมรับและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ มาก

1.3 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ส่วนใหญ่มีการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจัยของวิชา ชุตินากุล (2551:บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี ที่พบว่า ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับด้านการสนับสนุนการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานีมองว่า ผู้บริหารได้เปิดโอกาส และสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ เมื่อผู้บริหารมีการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสด้านความก้าวหน้า พนักงานครูเทศบาลทุกคนจึงมีความตั้งใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง ทำให้สามารถทำงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2537:79) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ต้องการจูงใจให้ได้ผลต้องคำนึงถึงทางเลือกประการหนึ่ง คือ การให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยจัดให้มีการแข่งขันความสามารถในกลุ่มและมีระบบประเมินที่ยุติธรรม ตลอดจนยอมรับในความสามารถดังกล่าวแล้วเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง และยังสอดคล้องกับกานดา จันทร์เข้ม (2546:133) ที่ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น โดยพนักงานจะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ เพื่อที่จะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของสุทัศน์ ตรีรงค์เรือง (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต การศึกษา พบว่า ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และใกล้เคียงกับงานวิจัยของวันเพ็ญ ญาณสิทธิ (2547:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มองว่า ผู้บริหาร ได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารคอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาอย่างเป็นกันเอง และจัดบรรยากาศในการทำงาน การบริการเรื่องอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทงซัย ลากรัตนวิทยา (2544:บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า การ จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น ผลงานจะออกมาดี รวมทั้งได้รับความ เป็นกันเอง บุคคลส่วนใหญ่ต้องการบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อทำให้ทำงานได้ สะดวกสบาย เช่นเดียวกับแนวคิดของอุทัย หิรัญโต (2531:2) ที่ได้กล่าวว่า ถ้าจัดสภาพการทำงาน ไม่ดี ไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ไม่สวยงาม สถานที่คับแคบ ทำให้ขาดความตั้งใจในการทำงาน เป็นการทำลายขวัญกำลังใจในการทำงานอีกด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของวินิจ เกตุขำ (2537:107) ผู้บริหารต้องมอบหมายคนให้ตรงกับงาน เพราะจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งใกล้เคียงสอดคล้อง กับงานวิจัยของอนงค์ แก้วอินทร์ (2544:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และใกล้เคียง กับงานวิจัยของประภาวดี วงษ์ชาติ (2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนวัดหนองใหญ่ สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ความลักษณะของงาน และความ รับผิดชอบ

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มองว่าผู้บริหาร ได้มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง มีการสั่งงานชัดเจน และเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้ หลากหลาย มีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมิต สัจฉการ (2546:30) ที่ได้

กล่าวว่า ควรให้โอกาสแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการสร้างสรรค์ปรับปรุงงาน จะเห็นได้ว่า คนที่มีความรับผิดชอบสูง จะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Herberg (1959 อ้างถึงใน สุรพล พะยอมเข้ม, 2545:49) และสอดคล้องกับแนวคิดของพงษ์ ทรดาล (2540:59) ที่กล่าวว่า การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจะเป็นปัจจัยจูงใจที่จะทำให้พนักงานมีความ ต้องการในการทำงานที่มากขึ้น เหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า

2.1 การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาล ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ใกล้เคียงกับงานวิจัยของสุทธิลักษณ์ แจ่มใส (2546:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคาร และใกล้เคียงกับงานวิจัยของประวิทย์ ถาวรชัยสิทธิ์ (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ ยางพารา: กรณีศึกษาบริษัทรีเล็กท์ อินดัสตรีจำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และใกล้เคียง กับงานวิจัยของนิรุจ อยู่พานิช (2547:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอ็ม.บี.ซี. แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มองว่า การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษานั้น ได้มีแนวทางในการปฏิรูปครูและบุคลากร ทางการศึกษา คือต้องมีการพัฒนา ฝึกอบรมครูอาจารย์ให้มีศักยภาพทันต่อวิทยาการและเทคโนโลยี อยู่เสมอ นอกจากนั้นต้องได้ปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาชีพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปิด โอกาสและสนับสนุนให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้รับการพัฒนาฝึกอบรม จากหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นตามความสนใจ ความต้องการ ความถนัดของ

บุคลากร นอกจากนี้พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มองว่าผู้บริหาร มีระบบการบริหารของสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดหลักการตามวิชาเอก ประสบการณ์ ความถนัด และความสนใจ มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดและการพัฒนาด้วยตนเอง มีการหมุนเวียนพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนหรือต่างกลุ่มโรงเรียน มีการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ หรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความสนใจ โดยผู้บริหารจะประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงานและให้การนิเทศ แนะนำช่วยเหลือ จัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ เช่น การประชุมสัมมนา ด้วยเหตุผลดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำแนกตามวุฒิการศึกษาของพนักงานครูเทศบาล จึงมีความไม่แตกต่างกัน

2.2 การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทักษะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ใกล้เคียงกับงานวิจัยของรอมือลี มัสกอต (2550:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ใกล้เคียงกับงานวิจัยของเจษฎา กองสวัสดิ์ (2546:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตชายแดน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ขวัญกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับขวัญไม่ต่างกัน และใกล้เคียงกับงานวิจัยของชุตติกาญจน์ เพ็ชรแก้ว (2546:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มองว่าโรงเรียนในสังกัดเทศบาลทั้งขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความพร้อมในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก มีสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และโรงเรียนส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในเมือง ซึ่งมีความปลอดภัยในการเดินทางของพนักงานครูเทศบาล การติดต่อสื่อสารสะดวก นอกจากนี้ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่คอยให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ มีความเป็นกันเอง ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของบรรวงค์ โดจินดา

(อ้างถึงใน รอมือลี มัสกอต, 2550:71) ที่กล่าวว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บริหาร ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มองว่าเมื่อเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนขนาดกลางสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี มองว่าผู้บริหารมีการจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานครูเทศบาล สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งคล้ายคลึงกับงานวิจัยของทวีชัย ศิริสุภรณ์ (2547:บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัย เรื่อง การจูงใจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกันมีการจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานครูเทศบาลที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อาจมองว่า ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น มีการจัดบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเอง มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่มีสิ่งเหล่านี้พร้อมอยู่แล้ว ด้วยเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้พนักงานครูเทศบาลโรงเรียนขนาดกลางมองว่าผู้บริหารมีการจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนขนาดใหญ่

2.3 การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาล ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงกว่าพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 5-10 ปี และพนักงานครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใกล้เคียงกับงานวิจัยของสุวณี ศิริธะ (2545:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใกล้เคียงกับงานวิจัยสันติ บุญภิรมย์ (2544:บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญญา สมบุญ (2545:บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครู- อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานหน้าที่ฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร. 9 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อาจมองว่าตนเองมีประสบการณ์การทำงานยังน้อยอยู่ เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานจึงได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารในการให้คำปรึกษา แนะนำทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าให้กำลังใจในการทำงานเมื่อทำงานสำเร็จ เป็นกำลังใจช่วยแก้ปัญหาในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มองว่า ผู้บริหารมีการจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงกว่าพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ผลการวิจัยดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของวิภากร โฟดสูงเนิน (2539:บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกั้นการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้เพราะ พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มองว่า ตนเองยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความรู้ความเข้าใจระบบงาน ขาดทักษะการใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ไม่มีเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ ประกอบกับยังมีรายได้ไม่เพียงพอ จึงมองว่าผู้บริหารต้องคอยกระตุ้น ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้พนักงานครูเทศบาลโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มองว่าผู้บริหารมีการจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 1. ด้านความสำเร็จของงาน
 - 1.1 ผู้บริหารควรให้การชื่นชมยกย่องและให้รางวัลในผลงานที่ครูทำสำเร็จ
 - 1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีความก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงการสนับสนุนให้ทุนในการศึกษาต่อ
 - 1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ผู้บริหารควรเสริมการจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานครูเทศบาลด้านความสำเร็จของงานมากขึ้น
 - 1.4 ผู้บริหารควรให้การจูงใจแก่พนักงานครูเทศบาลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ด้านความสำเร็จของงานให้มากขึ้น
 2. ด้านการยอมรับนับถือ
 - 2.1 ผู้บริหารควรยกย่องครูด้วยวาจาทั้งต่อหน้าและลับหลัง
 - 2.2 ผู้บริหารควรนำข้อเสนอแนะของครูไปปรับปรุงการทำงาน
 3. ด้านความก้าวหน้า
 - 3.1 ผู้บริหารควรสนับสนุนเงินทุนเพื่อการศึกษาต่อแก่พนักงานครูเทศบาล
 - 3.2 ผู้บริหารเลื่อนตำแหน่งครู โดยการประเมินผลงานด้วยความโปร่งใส
 - 3.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานดีเด่น
 - 3.4 ผู้บริหารควรให้การจูงใจแก่พนักงานครูเทศบาลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ด้านความก้าวหน้าให้สูงขึ้น
 4. ด้านลักษณะของงาน
 - 4.1 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูสนุกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 4.3 ผู้บริหารควรจูงใจแก่พนักงานครูเทศบาลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ด้านลักษณะของงานให้สูงขึ้น
 5. ด้านความรับผิดชอบ
 - 5.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน
 - 5.2 ผู้บริหารควรแสดงความห่วงใยในกรณีที่ครูปฏิบัติงานรู้สึกอ่อนล้า ท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

5.3 ผู้บริหารควรให้การจูงใจแก่พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ด้านความรับผิดชอบให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแล้ว เพื่อจะได้มีความหลากหลายและได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเชิงคุณภาพ

2.4 ควรศึกษาความคาดหวังของพนักงานครูที่มีต่อผู้บริหารในบทบาทเฉพาะด้าน เพื่อให้เกิดผลดีในเชิงคุณภาพ

Prince of Songkla University
Pattani Campus