



มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ร่วมกับ เครือข่ายความร่วมมือ
มหาวิทยาลัยนเรศวร นครศรีธรรมราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

Proceedings

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6

เรื่อง

สร้างสรรคงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนประเทศ
สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในยุค

Thailand 4.0

(การนำเสนอแบบโปสเตอร์)

18 ตุลาคม 2017

ณ อาคารเรียนรวมเฉลิมพระเกียรติ

มหาวิทยาลัยฟาฏอนี



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

อดุลย์สมาน สุขแก้ว^{1,2*} ฬิรดาว อรพันธ์³ อิบรอฮิม สารีมาแซ⁴ และอาแว มะแส⁵

1 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหาร การพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์

2 อาจารย์ สาขาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4 อาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหาร การพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80 ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท และเมื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจทางด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แรงจูงใจทางด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งหมดของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด แต่ในทางกลับกันปัจจัยทางเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ลูกจ้างชั่วคราว, การบริหารจัดการ, สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Job Motivation of Temporary Workers at Secondary School in Three Southern Provinces

Adulsman Sukkaew^{1,2*}, Firadow Orapan³, Ibrahim Sareemasae⁴ and Awae Masae⁵

¹Master Student of School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration.

²Lecturer of Program in Physics, Faculty of Science Technology and Agriculture, Yala Rajabhat University

³Master Student of Faculty of Education, Prince of Songkhla University, Pattani Campus.

⁴Lecturer of Public Administration, Faculty of Management Science, Princess of Naradhiwas University.

⁵Dr. (Development Studies), Assistance. Prof., Lecturer of School of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration.

Abstract

The purposes of this research were to study the level of job motivation of temporary workers at a School in Three Southern Provinces as well as factors related to the level of job motivation of temporary workers at a School in Three Southern Provinces. This study it was found that Most temporary workers at a School in Three Southern Provinces, 21 - 30 years old as 60.5 percentage, holding an academic rank of lower than a bachelor's degree as 80 percentage, married, had the working duration less than 5 years and earned a monthly income less than 6,000 baht. When studying The level of job motivation of temporary workers on The policy and management, The compensation and fringe benefit, The security and The relationship among colleagues were all at a School in Three Southern Provinces found as few levels as possible. On the other hand, Factors of gender, age, marital status, educational background, working duration, monthly income, and all of these factors did not affect on the level of job motivation of temporary workers at a School in Three Southern Provinces

Keyword: Motivation, Temporary workers, Business management, Three Southern Provinces



บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันการทำงานของบุคลากรในเขตพื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีความยากมากขึ้น อาจเนื่องจากปัจจัยทางด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นทางด้าน แรงงานเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานที่มีอัตราส่วนมากขึ้น ปัจจัยทางด้านภาระงานในองค์กรมากขึ้น ในการทำงานนั้นหากบุคลากรภายใต้แรงจูงใจในการทำงาน

ที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ดี ในงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ อยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (Lăzăruiu, 2015) ในทางตรงกันข้ามหากผู้ทำงานไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะเกิดผลเสียต่อองค์กรนั้น ๆ และส่งผลให้เกิดปัญหาที่ยุ่งยากสำหรับผู้บริหารในการอำนวยความสะดวก ส่งผลให้เกิดการสูญเสียงบประมาณขององค์กรที่สูงขึ้น ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งที่จะแสดงผลออกมาในหลากหลายรูปแบบ เช่น การเข้างานสายอย่างสม่ำเสมอ การขาดงาน การย้าย และการออกจากงาน เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามการที่บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจ เข้างานอย่างสม่ำเสมอ และพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ต้องอาศัยปัจจัย องค์ประกอบและสิ่งแวดล้อม หลากหลายด้านเช่นเดียวกัน เช่น หลักธรรมาภิบาลในองค์กร อัตราเงินเดือน และกรอบเงื่อนไข เป็นต้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร ผู้บริหาร รวมทั้งพนักงานทุกคน (Mathauer & Imhoff, 2006) ซึ่งผู้นำองค์กรและผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากผู้จัดการหรือผู้บริหารมีอำนาจในการจัดการ การวางแผนและกำหนดนโยบาย การควบคุมบังคับบัญชา และที่สำคัญก็คือ การจูงใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้จัดการเป็นสำคัญ ที่สามารถส่งเสริมให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติในสิ่งที่จำเป็นและเป็นไปตามบริบทของหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมใจ ความเข้าใจ และความสามัคคีต่อกันในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทุ่มเทความสามารถที่มีในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และยังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน การจัดการและความพึงพอใจของพนักงานในที่สุด ลูกจ้างจัดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการที่หลากหลาย มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และในหลายๆ กรณี ก็ไม่สามารถจะคาดคะเนพฤติกรรมได้ล่วงหน้าว่าได้ ทั้งๆ ที่พฤติกรรมเหล่านั้น มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน ในข้อเท็จจริงการทำงานไม่ใช่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของความรู้ความสามารถของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น สิ่งสำคัญยิ่งกว่าคือมีแรงจูงใจ คือการมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยการแสดงพฤติกรรมที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของงาน ในปัจจุบันนี้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ได้มีการนำออกมาใช้ทั้งหมด มีการนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพียงบางส่วนเท่านั้น ยังมีพลังความรู้ความสามารถอีกหลายๆ อย่างซึ่งยังถูกเก็บกดและซ่อนอยู่ในตัวบุคคล โดยยังมีได้มีโอกาสนำออกมาใช้เพื่อประโยชน์และเกิดความสำเร็จของงานอย่างเต็มที่ บุคคลจะทำงานหรือแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาก็เพราะมีแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้ลูกจ้างแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานโดยรวมได้อย่างราบรื่น และเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ ฝ่ายโรงเรียน เป็นสถานศึกษาที่มีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจในการจัดการบริหาร และกำหนดนโยบายตลอดจนการวางกรอบในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีการพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ในการดำเนินงานให้มีความ



ราบรื่น ในการทำงานของลูกค้าจ้างในองค์กรให้มีความสุขได้นั้น ลูกค้าควรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีกำลังใจที่ดี ในการทำงานถ้าเจ้าหน้าที่ได้ทำงานอย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจนั้นก็ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคมได้

ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงสนใจศึกษาการปฏิบัติงานของลูกค้าจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกค้าจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อจะรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารงาน การจัดการและพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกค้าจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกค้าจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Reviews)

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็น แรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

พฤติกรรมส่วนใหญ่มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่าง ใกล้ชิดกับ การสนองความต้องการพื้นฐานทางกาย ให้สมดังความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้องกิน นอน ขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม ไปในทิศทางที่ต้องการ

การจูงใจ เป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไป ทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงาน คือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ

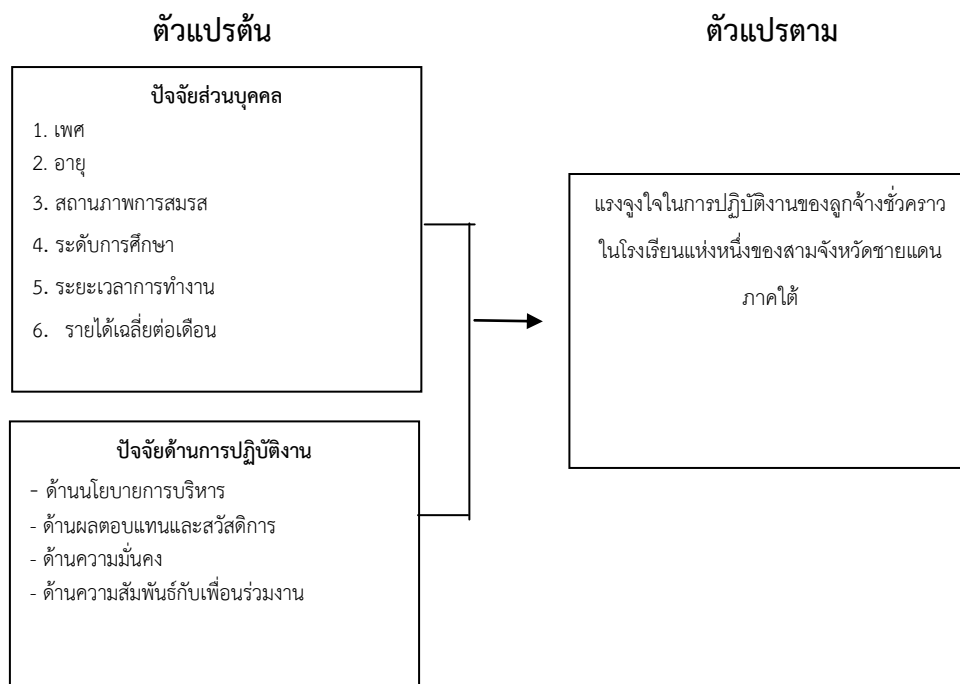
ประเภทของการจูงใจในองค์กร เป็นการวางระบบการจูงใจที่ดีเป็นสิ่งที่ยาก วิธีการที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เราอาจแบ่งวิธีการจูงใจออกได้เป็น 2 ระบบคือ

1. Positive Motivation เป็นวิธีการจูงใจโดยใช้รางวัล หรือการส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การจัดสภาพการทำงานให้ดี การยกย่องชมเชย เป็นต้น

2. Negative Motivation เป็นการจูงใจโดยใช้วิธีการขู่บังคับ หรือการลงโทษ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามโดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การโยกย้าย การลดอัตราค่าจ้างเงินเดือน การลงโทษทางวินัย

Maslow et al. (1970) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจูงใจคือการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำที่มีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้คนมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงานการจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 100 ราย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และได้ทำการรวบรวมโดยการออกแบบสอบถามจากลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสารต่าง ๆ รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการศึกษาให้มีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สำหรับแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี และการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยคำถามแต่ละข้อมีมาตรา (Scale) ที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ

คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น	เชิงบวก	เชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3



น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. กำหนดนิยามของตัวแปรที่จะทำการศึกษาแต่ละข้อ โดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สร้างข้อคำถามให้เนื้อหาของข้อคำถามมีความครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาและนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา
3. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากวิธีของเพียร์สัน คำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 จึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วมาลงรหัสในกระดาษบันทึกรหัส (Coding Sheet)
2. ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนน ดังนี้
การนำคะแนนดังกล่าวไปใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด เพื่อจำแนกให้เป็นกลุ่มที่แตกต่างกัน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มประชากรเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของคะแนนระหว่างชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถนำมาแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจ ระดับคะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด	1.00 - 1.80
เห็นด้วยน้อย	1.81 - 2.60
เห็นด้วยปานกลาง	2.61 - 3.40
เห็นด้วยมาก	3.41 - 4.20
เห็นด้วยมากที่สุด	4.21 - 5.00

3. นำข้อมูลที่บันทึกลงในกระดาษบันทึกรหัส มาบันทึกลงในแผ่นดิสเก็ต เพื่อเตรียมประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรประเมินคือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของประชากร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัย (Results)

จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าหน่วยงานดังกล่าวไม่มีการสร้างแรงจูงใจต่อการให้ลูกจ้างมีกำลังใจเท่าที่ควรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพภายในองค์กร ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ดำเนินการ รายได้ และผลตอบแทนที่พึงจะได้ การที่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีการยอมรับและรู้สึกว่าตนเองมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม และลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภิญญา กาลสังข์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ และศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ในการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 10,001 – 20,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ก็มีความพอใจอยู่ในระดับดี แต่ไม่พอใจกับผลตอบแทนที่ได้ ซึ่งจากรายงานวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลายๆงานวิจัยที่ได้ศึกษาหัวข้อใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาทางด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งวิธีการทำให้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

พยายามหาความกระจ่างจากคำถามที่ว่า การบริหารแบบใดจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด กล่าวคือ ระหว่างการบริหารงานแบบเผด็จการ และแบบเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารทุกชั้นตอน จากการศึกษา พบว่า นักบริหารที่นำเอาวิธีการมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ โดยการให้บุคคลผู้อยู่ในระดับการทำงานที่ต่ำกว่ามาร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนจะทำให้เกิดการประสานงานที่ดีกว่า และทำให้ได้ผลผลิต หรือการบริการจำนวนมากกว่าขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยผู้บริหารหรือผู้อำนวยการที่มีการจัดการและวางแผนที่ดีควรมีการส่งเสริมในด้านวิชาการให้กับพนักงานในสังกัด เพื่อเสริมสร้างความชำนาญ และแม่นยำในด้านกฎหมาย และการพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาด้วยความยุติธรรม มีการประเมินผลการทำงานอย่างโปร่งใส และด้านความมั่นคง ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับน้อย ซึ่งพนักงานก็มีความเข้าใจในเบื้องต้น โดยในงานวิจัยนี้ก็มีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของ พิระพงษ์ กมลเสถียร (2551) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าการที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ มีสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากไม่ได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติในสังคม ทั้งยังเป็นงานที่ไม่มีอำนาจและพัฒนารสส่วนใหญ่จะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าที่ควร ขาดความร่วมมืออย่างเต็มที่จากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพราะบุคคลโดยทั่วไปไม่เห็นความสำคัญของงานในลักษณะนี้ นอกจากนี้ยังพบว่าสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอในการที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาทางด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยลูกจ้างที่ทำงานมักจะมี ความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันแต่โดยส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างชั่วคราวจะมีความท้อเมื่อมีพนักงานบางคนมาชมด้วยคำพูดที่รุนแรงเกี่ยวกับการทำงานหรือตำแหน่งงาน ซึ่งในงานวิจัยดังกล่าวก็มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ ERG ของ Alderfer's Existence Relatedness – Growth Theory (1970) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น (Maslow et al., 1970) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลกับระดับแรงจูงใจมากในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่กลัวไม่มีงานทำมากกว่า

ซึ่งจากการศึกษาถ้าหากมีการพัฒนาด้านนโยบาย โดยมีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพื่อใช้ในการจัดการและบริหาร และมีการเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอกับการปฏิบัติงาน และปริมาณงาน ส่วนทางด้านการบริหารจัดการ ควรมีการจัดสรรค่าตอบแทนที่ได้รับให้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการทางด้านต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้นำไปใช้อย่างเพียงพอในแต่ละเดือน และเพื่อลด

ปัญหานี้ขึ้นในการกู้ยืมเงินจากภายนอกและเป็นการลดภาระด้านกิจกรรมหลายๆต่อพนักงานนั้นๆ และนอกจากนี้ควรส่งเสริมในเรื่องการประหยัด การใช้จ่ายเงิน ที่ได้มาอย่างมีคุณค่า รู้จักอดออม และมี การวางแผนการทางด้านเงินและการวางแผนชีวิต เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว และการมอบหมายงานที่จำเป็นต้องใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีควรพิจารณาและดำเนินการให้อย่างเหมาะสมและเพื่อสามารถนำผลการปฏิบัตินำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินกิจกรรมและการขับเคลื่อนงานได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

1. อาจมีการศึกษาเชิงลึกโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพในการสกัดข้อมูล ก่อนที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อที่จะกำหนดกรอบนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป
2. มีการใช้เครื่องมือกับแหล่งพื้นที่อื่นๆ เพื่อสามารถพัฒนาแผนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- พีระพงษ์ กมลเสถียร. (2551).ขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลซบสมทอด อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์.การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต,สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภิญญา กาลสังข์.(2553).แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ. กรุงเทพฯ. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Lăzăroiu, G. (2015). Employee Motivation and Job Performance. *Linguistic and Philosophical Investigations*, (14), 97-102.
- Maslow, A. H., Frager, R., & Cox, R. (1970). Motivation and personality (Vol. 2, pp. 1887-1904). J. Fadiman, & C. McReynolds (Eds.). New York: Harper & Row.
- Mathauer, I., & Imhoff, I. (2006). Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource management tools. *Human resources for health*, 4(1), 24.