

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การนำเสนอผลการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สังกัดกลุ่มที่ 3)” สำหรับผลการศึกษานี้ได้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านความสำเร็จ

2.2 ด้านการผูกพัน

2.3 ด้านการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

3.1 ด้านเศรษฐกิจ

3.2 ด้านสังคม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจและลักษณะความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร

ส่วนที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิมและปัจจุบัน สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือนหรือรายได้จากแหล่งอื่น บุคคลที่อยู่ในความดูแล มีปัญหาเรื่องเงินหรือไม่ และทางแก้ปัญหา ผลการศึกษามีดังนี้

1.1 เพศ /อายุ/ภูมิลำเนาเดิมและปัจจุบัน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.4 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 46.6 โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 22-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 72.4 มีอายุระหว่าง 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.6

ภูมิลำเนาเดิมและปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดอ่างทอง ร้อยละ 47.8 อยู่จังหวัดอื่นๆ ร้อยละ 52.2 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาปัจจุบันพักอยู่ที่ภูมิลำเนาที่พักสงฆ์มากที่สุด ร้อยละ 34.4 รองลงมาพักอยู่ที่หอพักอาจารย์ ร้อยละ 28.8 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ
ภูมิลำเนาเดิมและปัจจุบัน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N = 163)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	87	53.4
- หญิง	76	46.6
รวม	163	100.0
อายุ		
- อายุระหว่าง 22 – 30 ปี	118	72.4
- อายุ 30 ปีขึ้นไป	45	27.6
รวม	163	100.0
ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัด		
- จังหวัดอ่างทอง	78	47.8
- จังหวัดอื่นๆ	85	52.2
รวม	163	100.0
ปัจจุบันพักอยู่ที่		
- ภูมิลำเนาที่พักสงฆ์	56	34.4
- หอพักของอาจารย์	47	28.8
- บ้านพักตัวเอง	39	23.9
- อื่นๆ (ไม่ได้ระบุ)	21	12.9
รวม	163	100.0

1.2 สถานภาพ/ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพเป็นคฤหัสถ์มากกว่า ร้อยละ 64.4 รองลงมา เป็นบรรพชิต ร้อยละ 35.6 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 76.68 รองลงมา ระดับอนุปริญญา/ ปวส. ร้อยละ 23.32 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ
ระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N = 163)	ร้อยละ
สถานภาพ		
- คฤหัสถ์	105	64.4
- บรรพชิต	58	35.6
รวม	163	100.0
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	125	76.68
- อนุปริญญา/ปวส.	38	23.32
รวม	163	100.0

1.3 ตำแหน่งประจำในการทำงาน/ระยะเวลาในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งเป็นครูประจำมากที่สุด ร้อยละ 33.1 รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 30.1 และหัวหน้าแผนกนักธรรม-บาลี ร้อยละ 15.3 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปีมากที่สุด ร้อยละ 56.5 ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 43.5 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง
ระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N = 163)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
- ครูประจำ	54	33.1
- เจ้าหน้าที่	49	30.1
- หัวหน้าแผนกนักธรรม-บาลี	25	15.3
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	15	9.2
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงบประมาณ	5	3.1
- หัวหน้ากลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี	5	3.1
- หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	4	2.5
- อื่นๆ (ไม่ได้ระบุ)	6	3.7
รวม	163	100.0
ระยะเวลาในการทำงาน		
- ระหว่าง 1 – 5 ปี	92	56.5
- ระหว่าง 6 – 10 ปี	71	43.5
รวม	163	100.0

1.4 เงินเดือนในปัจจุบัน/ รายได้จากแหล่งอื่น

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเงินเดือน ระหว่าง 5,000- 10,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 47.9 รองลงมาเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 22.1 และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 1.88

ด้านรายได้จากแหล่งอื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบว่าไม่มีมากที่สุด ร้อยละ 62.0 รองลงมาตอบว่า มี ร้อยละ 17.2 และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 1.22 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม
เงินเดือนปัจจุบัน รายได้จากแหล่งอื่น

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N = 163)	ร้อยละ
เงินเดือนในปัจจุบัน		
- ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท	78	47.9
- ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	36	22.1
- อื่นๆ (ไม่ได้ระบุ)	49	30.0
รวม	163	100.0
รายได้จากแหล่งอื่น		
- ไม่มี	101	62.0
- มี	28	17.2
- ไม่ได้ระบุ	34	20.9
รวม	163	100.0

1.5 บุคคลที่อยู่ในความดูแล /ประสบปัญหาเรื่องเงินและการแก้ปัญหา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคคลที่อยู่ในความดูแลมากที่สุด ร้อยละ 70.6 รองลงมาตอบว่า ไม่มี ร้อยละ 29.4 และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 1.71

ประสบปัญหาเรื่องเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหามากที่สุด ร้อยละ 73.0 รองลงมาตอบว่า มี ร้อยละ 27.0 และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 1.73 และหากประสบปัญหาเรื่องเงินมีวิธีในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการไม่กู้ยืมจากที่ใด ร้อยละ 34.4 มากที่สุด รองลงมา กู้ยืมจากพ่อแม่ ร้อยละ 20.2 และกู้ยืมจากกองทุน/จากเงินกู้นอกระบบ ร้อยละ 18.3 และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 2.65 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามบุคคลที่อยู่ในความดูแล
ปัญหาเรื่องเงิน และการแก้ปัญหาเรื่องเงิน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N = 163)	ร้อยละ
บุคคลที่อยู่ในความดูแล		
- ไม่มี	115	70.6
- มี	48	29.4
รวม	163	100.0
ปัญหาเรื่องเงิน		
- ไม่มี	119	73.0
- มี	44	27.0
รวม	163	100.0
การแก้ปัญหาเรื่องเงิน		
- ไม่กู้	56	34.4
- กู้ยืมจากพ่อแม่	33	20.3
- กู้ยืมจากกองทุน, กู้ยืมจากเงินกู้ยืมในระบบ	30	18.3
- กู้ยืมจากเพื่อน	16	9.8
- กู้ยืมจากธนาคาร	7	4.3
- กู้ยืมจากพี่/น้อง/ญาติ	6	3.7
- อื่นๆ ไม่ได้ระบุ	15	9.2
รวม	163	100.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ระดับแรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา (สังกัดกลุ่มที่ 3) มีประเด็นของคำถามประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ

- 2.1 ทิศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ทิศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ทิศนะต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับการมีอำนาจหน้าที่

2.1 การมีทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การศึกษาระดับทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดออกเป็น 13 ข้อ ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า

- “เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ บุคลากรจะรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.7 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 36.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.52$) แสดงว่า เมื่อสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ จะรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “หากบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้จะทำให้ตัวของบุคลากรเองเกิดความภาคภูมิใจ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.2 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 36.8 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$) แสดงว่า หากบุคลากร ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้จะทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจอยู่ในระดับมากที่สุด

- “ในการที่บุคลากรที่ประจำอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ช่วยเหลือสังคมทางด้านการศึกษาเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.4 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.9 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.61$) แสดงว่า การได้ช่วยเหลือสังคมทางด้านการศึกษาเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “บุคลากรจะรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจเมื่อตัวเองได้เข้ามาทำหน้าที่เป็นครูสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.6 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 37.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$) แสดงว่า บุคลากรรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้เข้ามาทำหน้าที่เป็นครูสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ในระดับมาก

- “รู้สึกเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นลูกศิษย์ของตัวบุคลากรเองได้ประสบผลสำเร็จทางด้านการศึกษาในระดับสูงสุด” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 93.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 6.1 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.94$) แสดงว่า บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นลูกศิษย์ประสบผลสำเร็จทางด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

- “นักเรียนที่บุคลากรได้สอนมีพัฒนาการในวิชาที่ได้ทำการสอนทำให้บุคลากรรู้สึกมีความปลื้มปิติ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 41.7 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) แสดงว่า นักเรียนที่บุคลากรสอนมีพัฒนาการในวิชาที่ท่านได้ทำการสอนบุคลากรเองจะรู้สึกมีความปลื้มปิติ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากลูกศิษย์เป็นคนดีมีความรู้คู่คุณธรรมและสามารถนำสังคมได้อันเป็นผลที่เกิดจากการสอนของตัวบุคลากร” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.5 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 35.6 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$) แสดงว่า ลูกศิษย์เป็นคนดีมีความรู้คู่คุณธรรมและสามารถนำสังคมได้อันเป็นผลที่เกิดจากการสอนของตัวบุคลากรเอง อยู่ในระดับมาก

- “การปฏิบัติหน้าที่ทุกตำแหน่งในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของบุคลากรถือเป็นความภูมิใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.0 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 45.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$) แสดงว่า การปฏิบัติหน้าที่ทุกตำแหน่งในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาถือเป็นความภูมิใจที่ได้ทำงานเต็มที่ของตัวบุคลากรเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

- “การที่ตัวบุคลากรได้เข้ามาสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาถือว่าการทำงานแบบจิตอาสา” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.4 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 20.9 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$) แสดงว่า การได้เข้ามาสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการทำงานแบบจิตอาสา อยู่ในระดับมาก

- “จากการที่บุคลากรได้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.4 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.23$) แสดงว่า การได้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาถือได้ว่าเป็นเป้าหมายในชีวิตและการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

- “ตัวบุคลากรจะเกิดความรู้สึกว่าการทำงานที่ได้เข้ามาเป็นครูสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาถือว่าได้ตอบแทนคุณพระศาสนา” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.1 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 36.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$) แสดงว่า การที่ได้เข้ามาเป็นครูสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของตัวบุคลากรเอง ถือว่าได้ตอบแทนคุณพระศาสนา อยู่ในระดับมากที่สุด

- “การที่บุคลากรได้เข้ามาเป็นครูสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ถือเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการในชีวิต” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.8 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.8 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.08$) แสดงว่า การที่บุคลากรได้เข้ามาเป็นครูสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ถือเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง

- “ถ้าหากโรงเรียนจัดประกาศิตติคุณให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.9 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 20.9 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย

($\bar{X} = 3.25$) แสดงว่า ถ้าหากโรงเรียนจัดประกาศิตติคุณให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี อยู่ในระดับปานกลาง

ภาพรวมของทัศนคติต่อแรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สังกัดกลุ่มที่ 3) เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกับข้อคำถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.6

ทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เมื่อสามารถแก้ไขปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ ปฏิบัติงานได้จะรู้สึกเกิด ความภาคภูมิใจ	57.7 (9)	36.2 (59)	6.1 (10)	-	-	4.52	.61	มากที่สุด
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้จะทำให้เกิด ความภาคภูมิใจ	63.2 (103)	36.8 (60)	-	-	-	4.63	.48	มากที่สุด
การได้ช่วยเหลือสังคม ทางด้านการศึกษาเป็นสิ่งที่ ภาคภูมิใจ	64.4 (105)	31.9 (52)	3.7 (6)	-	-	4.61	.56	มากที่สุด
จะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ เข้ามาทำหน้าที่เป็นครูสอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม	37.4 (61)	43.6 (71)	19.0 (31)	-	-	4.18	.73	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็น ลูกศิษย์ประสบผลสำเร็จทาง ด้านการศึกษาในระดับสูงสุด	93.9 (153)	6.1 (10)	-	-	-	4.94	.24	มาก ที่สุด
นักเรียนสอนมีพัฒนาการใน วิชาที่ได้ทำการสอนรู้สึกมี ความปลื้มปิติ	41.7 (68)	54.6 (89)	.6 (1)	-	-	4.42	.50	มาก ที่สุด
ลูกศิษย์เป็นคนดีสามารถนำ สังคมได้อันเป็นผลที่เกิดจาก การสอนของบุคลากร	35.6 (58)	40.5 (66)	23.9 (39)	-	-	4.12	.76	มาก
การได้ทำงานทุกตำแหน่งใน โรงเรียนพระปริยัติธรรมถือ เป็นความภูมิใจที่ได้ทำงาน เต็มที่	45.4 (74)	46.0 (75)	8.6 (14)	-	-	4.37	.63	มาก ที่สุด
การได้เข้ามาสอนในโรงเรียน พระปริยัติธรรมเป็นการ ทำงานแบบจิตอาสา	20.9 (34)	64.4 (105)	14.7 (24)	-	-	4.06	.59	มาก
การทำหน้าที่สอนในโรงเรียน พระปริยัติธรรมถือได้ว่าเป็น เป้าหมายในชีวิตและการงาน	0.6 (1)	39.3 (64)	45.4 (74)	12.3 (20)	2.5 (4)	3.23	.76	ปาน กลาง
การได้เข้ามาเป็นครูสอนใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม ถือว่าได้ตอบแทนคุณ พระศาสนา	49.1 (80)	36.2 (59)	8.6 (14)	6.1 (10)	-	4.28	.86	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้เข้ามาเป็นครูสอนใน โรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็น สิ่งต้องการในชีวิต	-	28.8 (47)	52.8 (86)	16.0 (26)	2.5 (4)	3.08	.73	ปาน กลาง
โรงเรียนจัดประกาศิตติคุณ ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี	4.9 (8)	50.9 (83)	16.0 (26)	20.9 (34)	7.4 (12)	3.25	1.07	ปาน กลาง
รวม						4.13	0.65	

2.2 ทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน

การศึกษาทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดออกเป็น 8 ข้อ ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า

- “เมื่อใดก็ตามหากมีเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกเกิดความภาคภูมิใจ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.4 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.8 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36$) แสดงว่า บุคลากรเมื่อเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำจากตัวบุคลากรในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.2 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 30.1 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$) แสดงว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

- “ถ้าหากผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรตั้งใจในการทำงานมากขึ้น” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.3 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.4 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$) แสดงว่า บุคลากรเมื่อผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ตั้งใจในการทำงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก

- “เมื่อใดก็ตามหากมีเพื่อนร่วมงานของบุคลากรยอมรับและร่วมยินดีในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของตัวเองทำให้อยากมาทำงานทุกวัน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.3 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 28.8 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$) แสดงบุคลากรหากเพื่อนร่วมงานยอมรับและร่วมยินดีในความสำเร็จของการปฏิบัติงานของตัวเองทำให้อยากมาทำงานทุกวัน อยู่ในระดับมาก

- “ถ้าหากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรเองมีความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงานร่วมกันก็จะทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.7 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 35.6 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$) แสดงว่า บุคลากรผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของมีความใกล้ชิดเป็นกันเองในการปฏิบัติงานร่วมกันทำให้รู้สึกอบอุ่นใจ อยู่ในระดับมาก

- “หากงานที่บุคลากรทำอยู่ได้เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมทำให้รู้สึกภูมิใจในสถาบัน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 25.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$) แสดงว่า หากงานที่บุคลากรทำอยู่ได้เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมทำให้รู้สึกภูมิใจในสถาบัน อยู่ในระดับมาก

- “เมื่อโรงเรียนเสนอขอวิทยฐานะครูให้กับบุคลากรจะทำให้รู้สึกรักและผูกพันต่อสถาบันมาก” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.8 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 38.0 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.31$) แสดงว่า เสนอขอวิทยฐานะครูให้กับบุคลากรจะทำให้รู้สึกรักและผูกพันต่อสถาบันมาก อยู่ในระดับปานกลาง

- “เมื่อโรงเรียนมีการจัดนำบุคลากรทุกคนเที่ยวต่างจังหวัดประจำปี ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสถาบัน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.2 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 17.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$) แสดงว่า เมื่อโรงเรียนมีการจัดนำบุคลากรทุกคนเที่ยวต่างจังหวัดประจำปี ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสถาบัน อยู่ในระดับมาก

ภาพรวมของการศึกษาทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกับข้อความทั้งหมด ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7

ทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน

ทัศนคติต่อแรงจูงใจ เกี่ยวกับความผูกพันกับ องค์กรในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำ ในการปฏิบัติงานทำให้ รู้สึกภูมิใจ	53.4 (87)	28.8 (47)	17.8 (29)	-	-	4.36	.76	มากที่สุด
ความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะได้รับการ ยอมรับจากหัวหน้า	12.9 (21)	44.2 (72)	30.1 (49)	10.4 (17)	2.5 (4)	3.55	.93	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตั้งใจในการ ทำงานมากขึ้น	25.8 (42)	29.4 (48)	42.3 (69)	2.5 (4)	-	3.79	.85	มาก
เมื่อเพื่อนร่วมงาน ยอมรับและร่วมยินดีใน ความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานทำให้อยาก มาทำงานทุกวัน	28.8 (47)	50.3 (82)	18.4 (30)	2.5 (4)	-	4.06	.75	มาก
ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้ บัญชามีความใกล้ชิด เป็นกันเองในการ ปฏิบัติงานร่วมกันทำให้ รู้สึกอบอุ่นใจ	41.7 (68)	35.6 (58)	20.2 (33)	-	2.5 (4)	4.14	.90	มาก
งานที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับ ของคนในสังคมทำให้ รู้สึกภูมิใจในสถาบัน	24.5 (40)	47.9 (78)	25.2 (41)	2.5 (4)	-	3.94	.77	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ทัศนคติต่อแรงจูงใจ เกี่ยวกับความผูกพันกับ องค์กรในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
โรงเรียนขอวิทยฐานะครู ให้ทำให้รู้สึกผูกพันต่อ สถาบันมาก	44.8 (73)	38.0 (62)	10.4 (17)	2.5 (4)	-	4.31	.76	มาก ที่สุด
โรงเรียนมีการจัดนำ บุคลากรทุกคนเที่ยว ต่างจังหวัดประจำปี ทำให้เกิดความสัมพันธ์ อันดีต่อกันในสถาบัน	55.2 (90)	17.2 (28)	6.1 (10)	17.2 (28)	-	4.15	1.15 9	มาก
รวม						4.03	0.86	

2.3 ทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับการดำรงการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่

การศึกษาทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่ นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดออกเป็น 8 ข้อ ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า

- “บุคลากรหากได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้างานจะทำให้อยากพัฒนางานที่รับมอบหมายนั้นอย่างเต็มที่” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.9 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$) แสดงว่าบุคลากรเห็นด้วยกับการได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้างานจะทำให้อยากพัฒนางานที่รับมอบหมายนั้นอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “บุคลากรเห็นว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทำให้รู้สึกได้ทำหน้าที่ที่ดี” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.53$) แสดงว่าบุคลากรเห็นด้วยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทำให้รู้สึกได้ทำหน้าที่ที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ในขณะที่มอบหมายงานที่สำคัญให้กับบุคลากรในการทำงานหนักกว่าผู้อื่น” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.1 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.8 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.10$) แสดงว่า บุคลากรเมื่อได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญให้ จะทำงานหนักกว่าผู้อื่น อยู่ระดับปานกลาง

- “การได้ทำหน้าที่เสนอความคิดและร่วมวางแผนงานทุกๆ ฝ่ายภายในองค์กร” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.2 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.1 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.47$) แสดงว่า บุคลากรหากได้ทำหน้าที่เสนอความคิดและร่วมวางแผนงานทุกๆ ฝ่ายภายในองค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

- “ถ้าหากโรงเรียนมีการประเมินงานและเลื่อนขั้นตำแหน่งให้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.2 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.7 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยว่า เมื่อโรงเรียนมีการประเมินงานและเลื่อนขั้นตำแหน่งให้ตนเองและบุคลากรคนอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

- “การประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากรทุกๆ ปี จะทำให้กระตือรือร้น” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 17.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยว่าเมื่อมีการประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากรทุกๆ ปี จะทำให้กระตือรือร้น อยู่ในระดับมากที่สุด

- “เมื่อโรงเรียนปรับเงินเดือนโดยพิจารณาตามผลงานของแต่ละคนจะผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.8 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 19.0 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.49$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยว่า เมื่อโรงเรียนปรับเงินเดือนโดยพิจารณาตามผลงานของแต่ละคนจะผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำจะรู้สึกเกิดความมั่นคงเมื่อโรงเรียนเสนอขอวิทยฐานะครูหรือเทียบเท่าให้กับบุคลากร” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.1 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยว่า จะรู้สึกเกิดความมั่นคงเมื่อโรงเรียนเสนอขอวิทยฐานะครูหรือเทียบเท่าให้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ภาพรวมของการศึกษาทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกับข้อคำถามทั้งหมด ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8
ทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่

ทัศนคติต่อแรงจูงใจ เกี่ยวกับการมีอำนาจมี ตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้รับแต่งตั้งเป็น หัวหน้างานจะทำให้ อยากพัฒนางานที่รับ มอบหมายนั้นอย่างเต็มที่	47.9 (78)	31.9 (52)	8.6 (14)	7.4 (12)	-	4.26	.91	มาก ที่สุด
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาขอ คำปรึกษาและคำแนะนำ ในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ทำให้รู้สึกได้ทำหน้าที่ที่ดี	58.9 (96)	28.2 (46)	8.6 (14)	-	-	4.53	.65	มาก ที่สุด
การมอบหมายงานที่ สำคัญให้ถือว่าได้ทำงาน หนักกว่าผู้อื่น	28.8 (47)	41.1 (67)	6.1 (10)	-	7.4 (12)	3.10	.87	ปาน กลาง
ได้ทำหน้าที่เสนอความคิด และร่วมวางแผนทุกๆ ฝ่าย ภายในองค์กร	6.7 (11)	33.1 (54)	36.2 (59)	7.4 (12)	-	3.47	.76	มาก
โรงเรียนมีการประเมิน งานและเลื่อนขั้นตำแหน่ง ให้ท่านและบุคลากรคน อื่นๆ	22.7 (37)	11.0 (18)	36.2 (59)	13.5 (22)	-	3.51	1.06	มาก
การประเมินและปรับขึ้น เงินเดือนของบุคลากรทุกๆ ปีจะทำให้กระตือรือร้น	54.6 (89)	17.2 (28)	11.7 (19)	-	-	4.51	.73	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ทัศนคติต่อแรงจูงใจ เกี่ยวกับการมีอำนาจมี ตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
โรงเรียนปรับเงินเดือน โดยพิจารณาตามผลงาน จะผลักดันให้ทำงาน อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	52.8 (86)	19.0 (31)	11.7 (19)	-	-	4.49	.73	มาก ที่สุด
รู้สึกเกิดความมั่นคงใน อาชีพเมื่อโรงเรียนเสนอ ขอวิทยฐานะครูหรือ เทียบเท่าให้	47.9 (78)	30.1 (49)	5.5 (9)	-	-	4.51	.62	มาก ที่สุด
รวม						4.04	0.79	

จากการศึกษาภาพรวมของการมีทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน, เกี่ยวกับการมีอำนาจหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และมีทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กับภาพรวมทั้งหมด

ตารางที่ 4.9

สรุปภาพรวมของทัศนคติต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทัศนคติต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
- ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.13	0.65	มาก
- ด้านการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่	4.04	0.79	มาก
- ด้านความผูกพันกับองค์กร	4.03	0.86	มาก
รวม	4.00	0.7	มาก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะความต้องการสวัสดิการ ในองค์กรของบุคลากร

3.1 ลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดออกเป็น 24 ข้อ ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า

- “ถ้าโรงเรียนสามารถจัดที่พักอาศัยสำหรับบุคลากรให้เป็นบ้านเดี่ยว” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 27.6 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการที่โรงเรียนจะจัดที่พักอาศัยสำหรับบุคลากรที่มีลักษณะเป็นบ้านเดี่ยว อยู่ในระดับมาก

- “ถ้าหากโรงเรียนสามารถจัดที่พักอาศัยให้บุคลากรเช่าในราคาถูก” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25.8 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 6.7 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยและความต้องการที่โรงเรียนจะสามารถจัดที่พักอาศัยให้เช่าในราคาถูก อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากโรงเรียนสามารถทำประกันชีวิตให้กับบุคลากรทุกระดับ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.0 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 16.6 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$) แสดงว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยและมีความต้องการมากกับการที่โรงเรียนสามารถจัดทำประกันชีวิตให้กับบุคลากรทุกระดับ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าบุคลากรต้องการให้โรงเรียนจัดทำประกันสุขภาพให้กับบุคลากรทุกระดับและโรงเรียนสามารถจัดทำให้ได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.3 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.7 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.77$) แสดงว่า บุคลากรต้องการให้โรงเรียนจัดทำประกันสุขภาพให้กับบุคลากรทุกระดับ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากบุคลากรอยากให้มีการสร้างห้องพยาบาลในโรงเรียนและโรงเรียนก็สามารถจัดสร้างให้ได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.5 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.31$) แสดงว่า บุคลากรอยากให้มีการสร้างห้องพยาบาลในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

- “บุคลากรต้องการให้มีหมอปประจำอยู่ในห้องพยาบาลทุกช่วงเวลาทำงาน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.7 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย

($\bar{X} = 4.64$) แสดงว่า บุคลากรต้องการให้มีพยาบาลประจำอยู่ในสถานพยาบาลทุกช่วงเวลาทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

- “บุคลากรมีความต้องการให้ตรวจเช็คสุขภาพประจำปี” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.5 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.5 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.75$) แสดงว่า บุคลากรอยากให้มีการจัดตรวจเช็คสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากโรงเรียนสามารถให้บุคลากรเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐและโรงเรียนก็สามารถจัดให้ได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.7 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 33.7 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54$) แสดงว่าบุคลากรเห็นด้วยกับการที่โรงเรียนสามารถให้เบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากโรงเรียนสามารถให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ครึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาลเอกชน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.3 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 25.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการที่โรงเรียนจะให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ครึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากบุคลากรต้องการให้บุตร ธิดาเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐและโรงเรียนสามารถจัดให้ได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.3 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 25.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.63$) แสดงว่า บุคลากรต้องการให้บุตร ธิดาสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าโรงเรียนสามารถให้ สามี ภรรยาของบุคลากรเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60.1 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.56$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการที่สามี ภรรยาสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าโรงเรียนสามารถให้บิดาและ มารดาของบุคลากรเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.1 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 4.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.84$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการที่บิดา มารดาสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากสถานพยาบาลของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าโรงเรียนสามารถให้ บุตร ธิดา เบิกค่ารักษาพยาบาลได้กึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาลเอกชนและโรงเรียนสามารถทำได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ

27.0 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.66$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการที่บุตร ธิดา สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้กึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากโรงเรียนสามารถให้สามี ภรรยาของบุคลากรเบิกค่ารักษาพยาบาลได้กึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาลเอกชนและโรงเรียนก็ทำได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60.1 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 33.7 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.59$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการที่สามี ภรรยาสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้กึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากโรงเรียนสามารถให้ บิดาและมารดาของบุคลากรเบิกค่ารักษาพยาบาลได้กึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาลเอกชน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80.4 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 13.5 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.80$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการที่บิดาและมารดาสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้กึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากโรงเรียนสามารถช่วยเหลือบุคลากรในกรณีที่บุคคลในครอบครัวเสียชีวิต” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.0 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 16.0 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.09$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการที่โรงเรียนช่วยเหลือบุคลากรในกรณีที่บุคคลในครอบครัวเสียชีวิต อยู่ในระดับมาก

- “ถ้าหากโรงเรียนมีเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรและโรงเรียนสามารถจัดหาให้ได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.7 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 18.4 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.26$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตร อยู่ในระดับปานกลาง

- “ถ้าหากโรงเรียนสามารถให้เบิกเงินค่าเล่าเรียนบุตรได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25.2 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.5 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.20$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการที่โรงเรียนสามารถให้เบิกเงินค่าเล่าเรียนบุตรได้ อยู่ในระดับปานกลาง

- “ถ้าบุคลากรมีความต้องการให้มีเงินกู้ยืมในยามฉุกเฉินโดยกู้ได้ทันทีและคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำและโรงเรียนสามารถจัดหาให้ได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65.0 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 21.5 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) แสดงว่า บุคลากรต้องการให้มีเงินกู้ยืมในยามฉุกเฉินโดยกู้ได้ทันทีและคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “บุคลากรมีความต้องการให้มีการตั้งกองทุนสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65.6 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 34.4 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย

($\bar{X} = 4.46$) แสดงว่า บุคลากรต้องการให้มีการตั้งกองทุนสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “บุคลากรมีความต้องการตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือสมาชิกซึ่งกันและกัน”

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 71.8 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.2 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.72$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือสมาชิกซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด

- “บุคลากรมีความต้องการให้จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าจำหน่ายสินค้าราคาถูกใน

โรงเรียน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.5 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการมี การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าจำหน่ายสินค้าราคาถูกในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าหากบุคลากรต้องการเงินบำนาญหลังจากเกษียณอายุและโรงเรียนสามารถจัด

ให้ได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.5 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 15.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.66$) แสดงว่า บุคลากรต้องการเงินบำนาญหลังจากเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด

- “ถ้าบุคลากรต้องการให้มีบริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับที่พักและโรงเรียน

สามารถจัดให้ได้” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.7 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.70$) แสดงว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการมีบริการรถรับส่งระหว่างโรงเรียนกับที่พัก อยู่ในระดับปานกลาง

ภาพรวมการศึกษาลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ นั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับข้อความทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

ลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านเศรษฐกิจ

ลักษณะความต้องการ สวัสดิการในองค์กรของ บุคลากรด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
โรงเรียนจัดที่พักอาศัย สำหรับบุคลากรให้เป็น บ้านเดี่ยว	33.1 (54)	39.3 (64)	27.6 (45)	-	-	4.06	.78	มาก
โรงเรียนจัดที่พักอาศัยให้ เช่าในราคาถูกลง	61.3 (100)	25.8 (42)	6.7 (11)	-	6.1 (10)	4.36	1.05	มากที่สุด
โรงเรียนจัดทำประกันชีวิต ให้กับบุคลากรทุกระดับ	62.0 (101)	16.6 (27)	15.3 (25)	-	6.1 (10)	4.28	1.11	มากที่สุด
โรงเรียนจัดทำประกัน สุขภาพให้กับบุคลากร ทุกระดับ	77.3 (126)	22.7 (37)	-	-	-	4.77	.42	มากที่สุด
มีห้องพยาบาลในโรงเรียน	54.6 (89)	24.5 (40)	17.8 (29)	3.1 (5)	-	4.31	.87	มากที่สุด
ให้มีหมอปประจำอยู่ในห้อง พยาบาลทุกช่วงเวลาทำงาน	66.9 (109)	30.7 (50)	2.5 (4)	-	-	4.64	.52	มากที่สุด
มีการจัดตรวจเช็คสุขภาพ ประจำปี	75.5 (123)	24.5 (40)	-	-	-	4.75	.43	มากที่สุด
โรงเรียนสามารถให้เบิก เงินค่ารักษาพยาบาลได้ เต็มจำนวนจาก สถานพยาบาลของรัฐ	57.7 (94)	33.7 (55)	5.5 (9)	-	-	4.54	.60	มากที่สุด
โรงเรียนให้เบิกค่ารักษา พยาบาลได้ครึ่งหนึ่งจาก สถานพยาบาลเอกชน	66.3 (108)	25.2 (41)	5.5 (9)	-	-	4.63	.59	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ลักษณะความต้องการ สวัสดิการในองค์กรของ บุคลากรด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บุตร ธิดาของบุคลากรเบิก ค่ารักษาพยาบาลได้เต็ม จำนวนจากสถานพยาบาล ของรัฐ	66.3 (108)	25.2 (41)	5.5 (9)	-	-	4.63	.59	มาก ที่สุด
สามี ภรรยาเบิกค่ารักษา พยาบาลได้เต็มจำนวนจาก สถานพยาบาลของรัฐ	60.1 (98)	31.3 (51)	5.5 (9)	-	-	4.56	.60	มาก ที่สุด
บิดาและมารดาของ บุคลากรสามารถเบิกค่า รักษาพยาบาลได้เต็ม จำนวนจากสถาน พยาบาลของรัฐ	87.1 (142)	4.3 (7)	5.5 (9)	-	-	4.84	.49	มาก ที่สุด
บุตร ธิดาของบุคลากร สามารถเบิกค่ารักษา พยาบาลได้กึ่งหนึ่งจาก สถานพยาบาลเอกชน	66.9 (109)	27.0 (44)	3.1 (3)	-	-	4.66	.53	มาก ที่สุด
สามี ภรรยาของบุคลากร เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ กึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาล เอกชน	60.1 (98)	33.7 (55)	3.1 (5)	-	-	4.59	.55	มาก ที่สุด
บิดาและมารดาสามารถ เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ กึ่งหนึ่งจากสถานพยาบาล เอกชน	80.4 (131)	13.5 (22)	3.1 (5)	-	-	4.80	.47	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ลักษณะความต้องการ สวัสดิการในองค์กรของ บุคลากรด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
โรงเรียนช่วยเหลือ บุคลากรในกรณีที่บุคคล ในครอบครัวเสียชีวิต	62.0 (101)	16.0 (26)	3.7 (6)	6.1 (10)	12.3 (20)	4.09	1.41	มาก
โรงเรียนสามารถสนับสนุน เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการ เลี้ยงดูบุตรของบุคลากร	30.7 (50)	18.4 (30)	9.8 (16)	18.4 (30)	18.4 (30)	3.26	1.54	ปาน กลาง
โรงเรียนสามารถให้เบิก เงินค่าเล่าเรียนของบุตรได้	24.5	25.2	9.2	18.4	18.4	3.20	1.49	ปาน กลาง
ต้องการให้มีเงินกู้ยืมใน ยามฉุกเฉินโดยผู้ได้ทันที และคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ	65.0 (106)	21.5 (35)	6.1 (10)	7.4 (12)	-	4.44	.90	มาก ที่สุด
บุคลากรต้องการให้มีการ ตั้งกองทุนสะสมหรือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	65.6 (107)	34.4 (56)	-	-	-	4.66	.47	มาก ที่สุด
บุคลากรต้องการให้มีการ จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือสมาชิกซึ่ง กันและกัน	71.8 (117)	28.2 (46)	-	-	-	4.72	.45	มาก ที่สุด
จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า จำหน่ายสินค้าราคาถูกใน โรงเรียน	59.5 (97)	31.3 (51)	9.2 (15)	-	-	4.50	.66	มาก ที่สุด
โรงเรียนสามารถจัดเงิน บำนาญหลังจากเกษียณอายุ	75.5 (123)	15.3 (25)	9.2 (15)	-	-	4.66	.64	มาก ที่สุด
โรงเรียนมีบริการรถรับส่ง ระหว่างโรงเรียนกับที่พัก	22.7 (37)	4.3 (7)	9.2 (15)	40.5 (66)	19.0 (31)	2.70	1.46	ปาน กลาง
รวม						4.36	0.77	

3.2 ลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านสังคม

การศึกษาลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านสังคม นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดออกเป็น 13 ข้อ ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า

- “โรงเรียนมีทุนสำหรับการศึกษาต่อของอาจารย์และเจ้าหน้าที่” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.8 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 13.5 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$) แสดงว่าบุคลากรเห็นว่าโรงเรียนควรมีทุนสำหรับการศึกษาต่อของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

- “โรงเรียนจัดให้บุคลากรมีการเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.5 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 21.5 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$) แสดงว่าบุคลากรเห็นว่าควรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

- “ถ้าโรงเรียนความสามารถจัดบุคลากรไปศึกษาดูงานภายในประเทศ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.34$) แสดงว่าบุคลากรเห็นว่าควรมีการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานภายในประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

- “โรงเรียนสามารถจัดให้บุคลากรมีการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.1 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 27.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.87$) แสดงว่าบุคลากรเห็นว่าควรมีการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

- “ถ้าหากโรงเรียนมีการจัดสัมมนากับหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรที่มีลักษณะเดียวกัน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.7 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 40.5 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$) แสดงว่าบุคลากรเห็นว่าควรมีการจัดสัมมนากับหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรที่มีลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมาก

- “ถ้าหากโรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมนันทนาการโดยการไปพักผ่อนด้วยกันในต่างจังหวัด” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.9 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมากรุปตัวอย่างร้อยละ 18.4 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) แสดงว่าบุคลากรเห็นว่าควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการโดยการไปพักผ่อนด้วยกันในต่างจังหวัด อยู่ในระดับมาก

- “บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติมีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนด้วยกัน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.3 เห็นด้วยมาก รองลงมา

ร้อยละ 35.6 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$) แสดงว่า บุคลากรต้องการให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนด้วยกัน อยู่ในระดับมาก

- “โรงเรียนมีห้องประชุมที่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.5 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 27.6 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$) แสดงว่า บุคลากรเห็นว่าโรงเรียนควรมีห้องประชุมที่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

- “โรงเรียนสามารถจัดห้องพักรูที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$) แสดงว่า บุคลากรเห็นว่าโรงเรียนควรมีห้องพักรูที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก

- “โรงเรียนสามารถจัดสถานที่ออกกำลังกายเพิ่มขึ้น” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 33.7 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) แสดงว่า บุคลากรเห็นว่าโรงเรียนควรจัดสถานที่ออกกำลังกายเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก

- “โรงเรียนสามารถจัดสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากรเป็นสัดส่วน” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.3 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 15.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$) แสดงว่า บุคลากรเห็นว่าโรงเรียนควรจัดสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากรเป็นสัดส่วน อยู่ในระดับมากที่สุด

- “บุคลากรต้องการให้มีการเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เช่น เนื่องในโอกาสวันปีใหม่” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.2 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$) แสดงว่า บุคลากรต้องการให้มีการเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เช่น เนื่องในโอกาสวันปีใหม่ อยู่ในระดับมาก

- “บุคลากรมีการตั้งสโมสรอาจารย์และเจ้าหน้าที่” กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.1 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) แสดงว่า บุคลากรเห็นว่าควรมีการตั้งสโมสรอาจารย์และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด

ภาพรวมการศึกษาลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านสังคมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกับข้อความทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

ลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านสังคม

ลักษณะความต้องการ สวัสดิการในองค์กรของ บุคลากรด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
โรงเรียนมีทุนสำหรับ การศึกษาต่อของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่	52.8 (86)	13.5 (22)	11.7 (19)	9.8 (16)	12.3 (20)	3.85	1.46	มาก
การส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	51.5 (84)	21.5 (35)	2.5 (4)	6.1 (10)	18.4 (30)	3.82	1.55	มาก
โรงเรียนสามารถส่ง บุคลากรศึกษาดูงาน ภายในประเทศ	39.3 (64)	15.3 (25)	3.7 (6)	23.3 (38)	18.4 (30)	3.34	1.61	ปาน กลาง
โรงเรียนสามารถส่ง บุคลากรไปศึกษาดูงาน ต่างประเทศ	30.1 (49)	6.7 (11)	7.4 (12)	23.9 (39)	27.6 (45)	2.87	1.65	ปาน กลาง
โรงเรียนจัดสัมมนากับ หน่วยงานภายนอกหรือ องค์กรที่มีลักษณะเดียวกัน	40.5 (66)	41.7 (68)	5.5 (9)	3.7 (6)	8.6 (14)	4.02	1.17	มาก
จัดกิจกรรมนันทนาการ โดยการไปพักผ่อนด้วยกัน ในต่างจังหวัดของบุคลากร	50.9 (83)	9.8 (16)	12.3 (20)	18.4 (30)	8.6 (14)	3.76	1.44	มาก
มีกิจกรรมแข่งขันกีฬาเชื่อม ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนด้วยกันของบุคลากร	35.6 (58)	50.3 (82)	11.7 (19)	2.5 (4)	-	4.19	.73	มาก
โรงเรียนสามารถจัดห้อง ประชุมที่เพียงพอกับ จำนวนบุคลากร	48.5 (79)	27.6 (45)	23.9 (39)	-	-	4.25	.81	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลักษณะความต้องการ สวัสดิการในองค์กรของ บุคลากรด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
โรงเรียนสามารถจัดห้องพัก ครูที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ	39.3 (64)	39.3 (64)	9.2 (15)	-	12.3 (20)	3.93	1.26	มาก
โรงเรียนสามารถจัด สถานที่ออกกำลังกาย เพิ่มขึ้น	33.7 (55)	39.3 (64)	8.6 (14)	6.1 (10)	12.3 (20)	3.76	1.31	มาก
โรงเรียนจัดสถานที่พักผ่อน สำหรับบุคลากรเป็นสัดส่วน	66.3 (108)	15.3 (25)	6.1 (10)	-	12.3 (20)	4.23	1.33	มาก ที่สุด
บุคลากรต้องการให้มีการ เลี้ยงสังสรรค์ประจำปีเช่น เนื่องในโอกาสวันปีใหม่	47.2 (77)	23.3 (38)	29.4 (48)	-	-	4.18	.86	มาก
การตั้งสโมสรอาจารย์และ เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา	52.1 (85)	39.3 (64)	8.6 (14)	-	-	4.44	.64	มาก ที่สุด
รวม						3.89	1.22	

จากการศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและระดับความต้องการ
สวัสดิการด้านสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับ
มากที่สุด และมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.1 ของภาพรวมทั้งหมด

ตารางที่ 4.12

สรุปภาพรวมของระดับความต้องการสวัสดิการ
ด้านเศรษฐกิจและการด้านสังคม

ระดับความต้องการสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
- ด้านเศรษฐกิจ	4.36	0.77	มากที่สุด
- ด้านสังคม	3.89	1.22	มาก
รวม	4.1	0.9	มากที่สุด

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 163 ชุดมีผู้แสดงความเห็นและความต้องการสวัสดิการในคำถามปลายเปิดทั้งหมด 21 ชุด โดยผู้ศึกษาได้สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่มีความต้องการ เช่น อยากให้บรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ศาสนการ และมีสวัสดิการเหมือนกับข้าราชการ มีกองทุนให้กู้ยืมในดอกเบี้ยต่ำ มีการปรับเงินเดือนทุกๆ ปีเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสังคมของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีความต้องการและอยากให้เกิดขึ้น เช่น จัดตั้งกองทุนในการศึกษาต่อสำหรับบุคลากร มีการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ**ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจและ
ลักษณะความต้องการสวัสดิการของ
บุคลากรในองค์กร**

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อหาความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านการมีอำนาจหน้าที่ และลักษณะความต้องการ สวัสดิการของบุคลากรในองค์การด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากร

4.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากร พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ($P=0.111$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแรงจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	87	4.14	0.09	4.125	0.111
หญิง	76	4.11	0.10		
รวม	163				

4.1.2 ด้านความผูกพันกับองค์กร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากร พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีทัศนคติต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ($P = 0.080$) อย่างมีนัยทางสถิติสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแรงจูงใจ
ด้านความผูกพันกับองค์กร

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	87	3.90	0.07	4.050	0.080
หญิง	76	4.11	0.08		
รวม	163				

4.1.3 ด้านความต้องการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากร พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีทัศนคติต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ($P = 0.171$) อย่างมีนัยทางสถิติสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อแรงจูงใจ
ด้านความต้องการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	87	4.04	0.06	4.045	0.171
หญิง	76	4.05	0.09		
รวม	163				

4.1.4 ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากร พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีทัศนคติต่อความต้องการแตกต่างกัน ($P = 0.02$) อย่างมีนัยทางสถิติสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อ
ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	87	4.18	0.19	4.270	0.02
หญิง	76	4.36	0.17		
รวม	163				

4.1.5 ความต้องการสวัสดิการด้านสังคม

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนะความต้องการสวัสดิการของบุคลากร พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีทัศนะต่อความต้องการไม่แตกต่างกัน ($P = 0.070$) อย่างมีนัยทางสถิติสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนะต่อ
ความต้องการสวัสดิการด้านสังคม

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	87	4.02	0.13	3.880	0.070
หญิง	76	3.74	0.23		
รวม	163				

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนะต่อแรงงใจของบุคลากร

4.2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนะต่อแรงงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อแรงงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ($P = 0.822$) อย่างมีนัยทางสถิติสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนะต่อแรงงใจ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 30 ปี	118	4.15	0.07	1.215	0.822
30 ขึ้นไป	45	3.98	0.18		
รวม	163				

4.2.2 ด้านความผูกพันกับองค์กร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ($P = 0.633$) อย่างมีนัยทางสถิติสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแรงจูงใจ
ด้านความผูกพันกับองค์กร

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 30 ปี	118	4.18	0.05	0.646	0.633
30 ปีขึ้นไป	45	3.76	0.14		
รวม	163				

4.2.3 ด้านความต้องการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ($P = 0.431$) อย่างมีนัยทางสถิติสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อแรงจูงใจ
ด้านความต้องการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 30 ปี	118	3.76	0.05	1.109	0.431
30 ปีขึ้นไป	45	3.86	0.14		
รวม	163				

4.2.4 ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ($P = 0.441$) อย่างมีนัยทางสถิติสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อ
ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 30 ปี	118	4.38	0.16	0.987	0.441
30 ปีขึ้นไป	45	4.66	0.44		
รวม	163				

4.2.5 ความต้องการสวัสดิการด้านสังคม

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ($P = 0.366$) อย่างมีนัยทางสถิติสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติต่อ
ความต้องการสวัสดิการด้านสังคม

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 30 ปี	118	3.98	0.13	1.352	0.366
30 ปีขึ้นไป	45	4.38	0.35		
รวม	163				

4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากร

4.3.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากร พบว่า อายุในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ($p=0.070$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงาน
กับทัศนคติต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จ

อายุในการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 5 ปี	92	4.38	0.08	-0.051	0.070
5 ปีขึ้นไป	71	4.20	0.11		
รวม	163				

4.3.2 ด้านความผูกพันกับองค์กร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากร พบว่า อายุในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อแรงจูงใจแตกต่างกัน ($p=0.000^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงาน
กับทัศนคติต่อแรงจูงใจด้านความผูกพันกับองค์กร

อายุในการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 5 ปี	92	4.38	0.07	0.069	0.000 [*]
5 ปีขึ้นไป	71	4.12	0.09		
รวม	163				

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.05$

4.3.3 ด้านความต้องการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานกับทัศนคติต่อแรงจูงใจของบุคลากร พบว่า อายุในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อแรงจูงใจแตกต่างกัน ($p=0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงาน
กับทัศนคติต่อแรงจูงใจด้านความต้องการ
มีอำนาจตำแหน่งหน้าที่

อายุในการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 5 ปี	92	3.78	0.06	-0.211	0.000*
5 ปีขึ้นไป	71	4.27	0.08		
รวม	163				

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.05$

4.3.4 ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานกับทัศนคติต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อแรงจูงใจแตกต่างกัน ($p=0.001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงาน
กับทัศนคติต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

อายุในการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 5 ปี	92	3.78	0.18	-5.246	0.001*
5 ปีขึ้นไป	71	4.27	0.26		
รวม	163				

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.05$

4.3.5 ความต้องการสวัสดิการด้านสังคม

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงานกับทัศนคติต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีทัศนคติต่อแรงจูงใจแตกต่างกัน ($p=0.018$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุในการทำงาน
กับทัศนคติต่อความต้องการสวัสดิการด้านสังคม

อายุในการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 5 ปี	92	4.12	0.12	0.127	0.018
5 ปีขึ้นไป	71	3.98	0.25		
รวม	163				

ตารางที่ 4.28

สรุปภาพรวมการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างของเพศ อายุ และระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานในองค์กร

ข้อมูลทั่วไป	ทัศนคติต่อแรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากร					
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ด้านความผูกพันกับองค์กร	ด้านการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่	ความต้องการด้านเศรษฐกิจ	ความต้องการด้านสังคม	ภาพรวม
เพศ	t = 4.125 P = 0.111	t = 4.050 P = 0.080	t = 4.045 P = 0.171	t = 4.270 P = 0.022*	t = 3.880 P = 0.070	P = 0.090
อายุ	t = 1.215 P = 0.822	t = 0.646 P = 0.633	t = 1.109 P = 0.431	t = 0.987 P = 0.441	t = 1.352 P = 0.366	P = 0.538
อายุในการทำงาน	t = -0.051 P = 0.070	t = 0.069 P = 0.000*	t = -0.211 P = 0.000*	t = -5.246 P = 0.001*	t = 0.127 P = 0.022*	P = 0.018*

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.05$

ส่วนที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สังกัดกลุ่มที่ 3) เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรของบุคลากร และความต้องการสวัสดิการของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ใน 11 จังหวัด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีและงานศึกษาวิจัยค้นคว้าต่างๆ ได้ดังนี้

5.1 แรงจูงในการทำงานในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่ม 3

จากภาพรวมแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ซึ่งเป็นลักษณะของความต้องการขั้นพื้นฐานในการทำงานของทุกคนแม้แต่บุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็ต้องการที่จะมองเห็นผลสำเร็จในการทำงานของตนเองที่จะต้องมีการคาดหวังให้เห็นถึงผลสำเร็จในงานที่ทำอยู่ทั้งนี้บุคลากรส่วนมากให้ความสำคัญกับความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นลูกศิษย์ของตนประสบความสำเร็จทางการศึกษาในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้จะทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจ และการที่ได้ช่วยเหลือสังคมทางการศึกษา เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ ซึ่งความสำเร็จในลักษณะนี้ พวงเพชร วัชรระอยู่ (2537, น. 43-45) ได้กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยมในการทำงานของตนเอง เช่น ในกรณีที่บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เกิดแรงจูงใจในการที่จะทำงานในองค์กรเมื่อเห็นผลผลิตอันเกิดจากการได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคลากรที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยที่จะมุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure) และมีการตั้งเป้าหมายสูงในกระบวนการเรียนการสอน

แรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ภาพรวมของการศึกษาระดับทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการที่เมื่อเพื่อนร่วมงาน

ขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกภูมิใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ เมื่อโรงเรียนเสนอขอวิทยฐานะครูให้ จะทำให้รู้สึกรักและผูกพันต่อสถาบันมาก และเมื่อโรงเรียนมีการจัดนำบุคลากรทุกคนที่ยกต่างจังหวัดประจำปีทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสถาบันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทนา ประกอบกิจ (2538) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกะตกรุงเทพมหานคร เช่น ลักษณะงานที่ทำทนายโอกาสก้าวหน้าในงานการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่หลากหลายผลป้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์ กับผู้อื่น และเป็นลักษณะงานที่ทำทนาย โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพราะกิจกรรมหรืองานที่ร่วมกันทำเป็นประจำย่อมเกิดความผูกพันกันระหว่างบุคคลกับองค์กรได้เป็นอย่างดี

แรงจูงใจเกี่ยวกับการมีอำนาจมีตำแหน่งหน้าที่ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ภาพรวมของการศึกษาระดับทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับการมีอำนาจหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) โดยให้ความสำคัญกับเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทำให้รู้สึกได้ทำหน้าที่ที่ดี รองลงมาได้แก่ การประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนของบุคลากรทุกๆ ปี จะทำให้กระตือรือร้นและจะรู้สึกเกิดความมั่นคงเมื่อโรงเรียนเสนอขอวิทยฐานะครูหรือเทียบเท่าให้ ซึ่งสัมพันธ์กับการศึกษาของ จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549, น. 135) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นๆ ทั้งในสังคมรอบข้างและในระดับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำการควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามที่ต้องการเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือเป็นความต้องการที่จะแสวงหาอำนาจตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของบุคคลในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่อำนาจนี้ มักจะเกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้พฤติกรรมของบุคคล คนที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจมีตำแหน่งหน้าที่จะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น
- ต้องการให้เป็นที่ยอมรับในสังคมรอบข้าง

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล (เป็นผู้นำของคนอื่น) และอำนาจสถาบัน (มีตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร) อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

2. ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่มที่ 3

จากผลการศึกษาวิธีการความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่มที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) ซึ่งจากภาพรวมความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของบุคลากรนั้นสามารถทำให้มองเห็นถึงลักษณะของสวัสดิการในองค์กรที่มีการจัดให้กับบุคลากรโดยที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันพร้อมทั้งยังไม่มีมีหลักเกณฑ์ในการจัดให้อย่างเป็นทางการเป็นรูปแบบที่ชัดเจนดังนั้นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจนั้นจึงถูกมองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อตัวบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเอง โดยลักษณะของความต้องการสวัสดิการนั้นก็จะเป็นค่ารักษาพยาบาลของตนเองและคนในครอบครัว เช่น มีความต้องการให้ บิดาและ มารดาของบุคลากรสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากโรงเรียนในกรณีที่เข้ารับการรักษาจากสถานพยาบาลของรัฐ มีความต้องการให้บุตร-ธิดาสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนจากโรงเรียนในกรณีที่เข้ารับการรักษาจากสถานพยาบาลของรัฐ มากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่มีลักษณะของหลักประกันในชีวิตหลังจากที่ตนเองเกษียณอายุงานไปแล้ว ซึ่งจะออกมาในรูปแบบของกองทุนสำรองในการเลี้ยงชีพ บำเหน็จ กองทุนทดแทน และกองทุนกู้ยืมคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือไม่มีดอกเบี้ยซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อุเทน ชนะกุล (2542) พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ เงินกู้ กองทุนเงินสะสม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเลี้ยงดูบุตร

3. ความต้องการสวัสดิการด้านสังคมของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่ม 3

จากการศึกษาความความต้องการสวัสดิการด้านสังคมของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดกลุ่มที่ 3 ความต้องการสวัสดิการด้านสังคมผลการศึกษาค้นพบว่า ภาพรวมการศึกษาระดับทัศนคติต่อแรงจูงใจเกี่ยวกับลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) โดยให้ความสำคัญกับเรื่องควรมีการตั้งสโมสรอาจารย์และเจ้าหน้าที่ รองลงมาได้แก่ โรงเรียนควรมีห้อง

ประชุมที่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร และโรงเรียนควรจัดสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากรให้เป็นสัดส่วน ซึ่งสอดคล้องกับการผลการศึกษาของ คัทเลียา ซัมสกูล (2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความต้องการสวัสดิการด้านสังคมสูงสุดของพนักงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดสถานที่พักผ่อนให้กับพนักงาน การจัดงานเลี้ยงให้กับพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในขึ้นเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ในการจัดตั้งสโมสรอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาถือเป็นความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ตามหลักทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์ที่กล่าวว่ามนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านความต้องการทางกายภาพ และความต้องการ ความปลอดภัยและความมั่นคงแล้ว ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปอีก คือ ความต้องการในการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลในกลุ่มอื่นๆ รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคม ซึ่งความต้องการทางด้านสังคมนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ