

## แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง



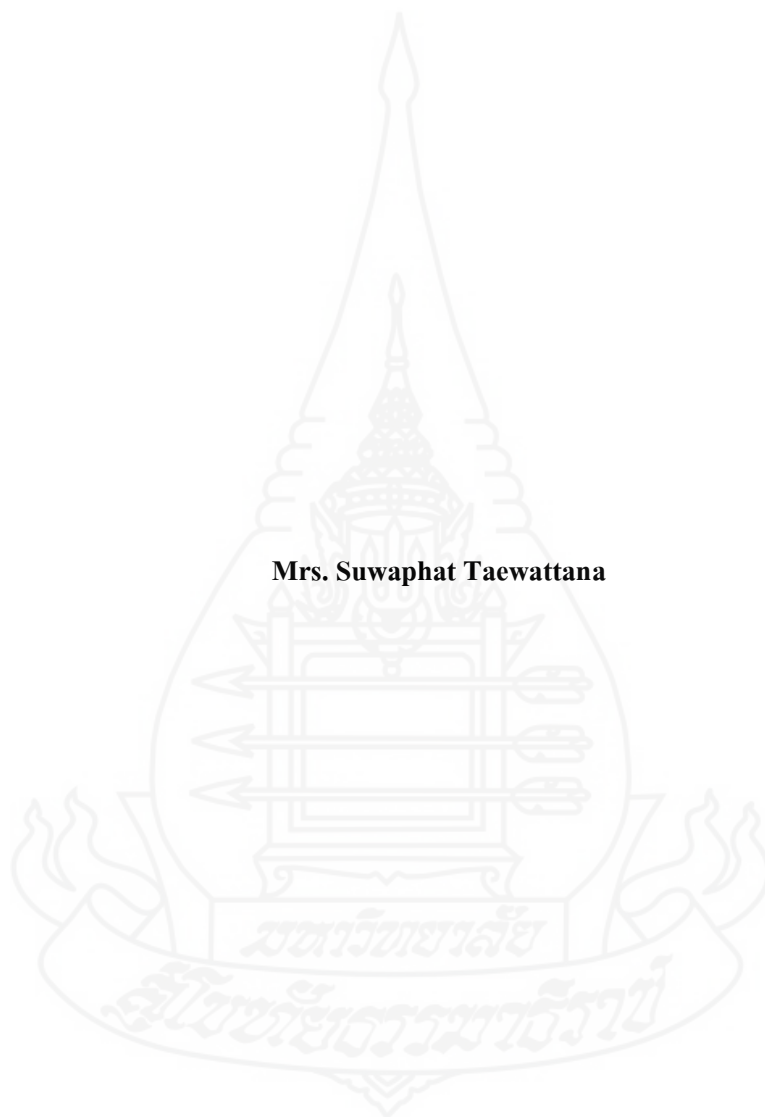
นางสุภัทรา เต๋อวัฒนา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Motivation in Working of Employees of Lampang Vocational College**

**Mrs. Suwaphat Taewattana**



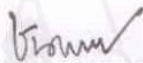
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
ชื่อและนามสกุล	นางสุวภัทร แคว้ววัฒนา
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ชรินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชรินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** คั่นคว้ออิสระ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง  
**ผู้ศึกษา** นางสาวภัทร แต้วัฒนา รหัสนักศึกษา 2533003154 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรัภย์ **ปีการศึกษา** 2555

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำนวน 146 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.97 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และด้านสถานภาพ (2) บุคลากรที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ** แรงจูงใจในการทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง



**Independent Study title:** Motivation in Working of Employees of Lampang Vocational College

**Author:** Mrs. Suwaphat Taewattana; **ID:** 2533003154; **Degree:** Master of Business Administration; **Independent Study advisor:** Chanin Chunhapuntharuk, Associate Professor; **Academic year:** 2012

### **Abstract**

The purpose of this study were (1) to determine level of motivation in working of employees of Lampang Vocational College and (2) to compare level of motivation of Lampang Vocational College based on personalization.

Population in this study are employees of Lampang Vocational College with total of 146 workers. The sample size of 107 workers was calculated by Taro Yamane's formula and sampling by quota sampling. Questionnaires were used in data collection process within this study with reliability value of 0.97. Descriptive statistics have been used to defined percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and the Analysis of Variance (One-way ANOVA).

The study indicated that (1) employees of Lampang Vocational College had a level of motivation with a high-motivator and when considered in each aspect factor was high motivating factor for the followings: Success on the job, Recognition, Responsibility, Career progress, Characteristics of the performed work, Policy and management of the organization, Commanding officer, Relationships with others, Working conditions, Compensation, Security and Statusn (2) There were no significant difference of the motivation of employees of Lampang Vocational College in relation to employee's personalization such as Sex and Academic background. However Age, Marital status, Position, Income and Experience had difference level of motivation at the statistical level of .05.

**Keywords:** Motivation, Lampang Vocational College

## กิตติกรรมประกาศ

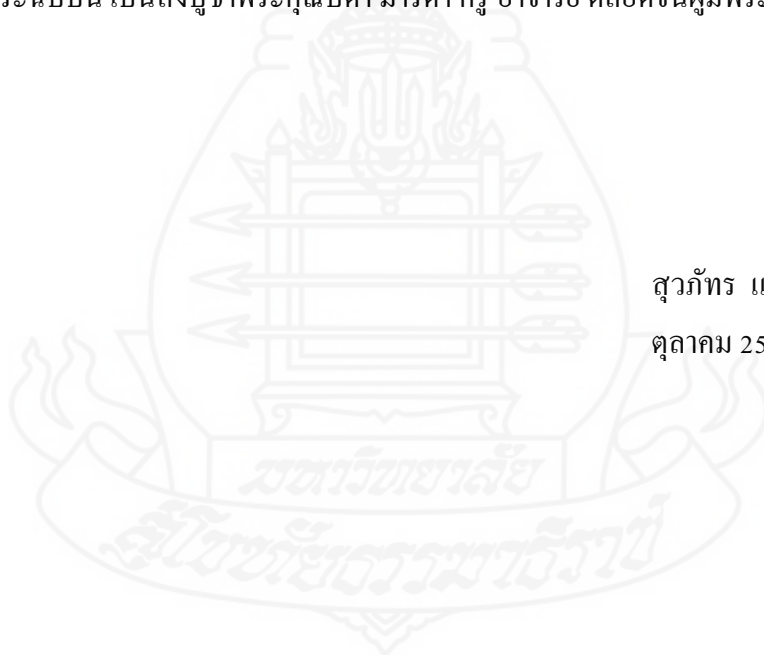
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ชรินทร์ ชุนห์พันธ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก พี่ ๆ เพื่อน ๆ และขอขอบคุณบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคนในครอบครัวของผู้ศึกษาที่ให้อำนาจใจในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันแห่งนี้จนสำเร็จการศึกษา ขอมอบคุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นสิ่งบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุวภัทร แต้ววัฒนา

ตุลาคม 2555



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ.....	7
การดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	39
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน.....	41
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน.....	55
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน.....	90
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
สรุปการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	112
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	113
ข แบบสอบถาม.....	115
ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	124
ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	129
ประวัติผู้ศึกษา.....	133

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	11
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง.....	32
ตารางที่ 3.2 ตัวชี้วัดและลักษณะคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	34
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง.....	39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจทั้ง 12 ด้านของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง.....	42
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความสำเร็จในงาน.....	43
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความยอมรับนับถือ.....	44
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความรับผิดชอบ.....	45
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความก้าวหน้า.....	46
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	47
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร.....	48
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	49
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากร.....	50
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านสภาพการทำงาน.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

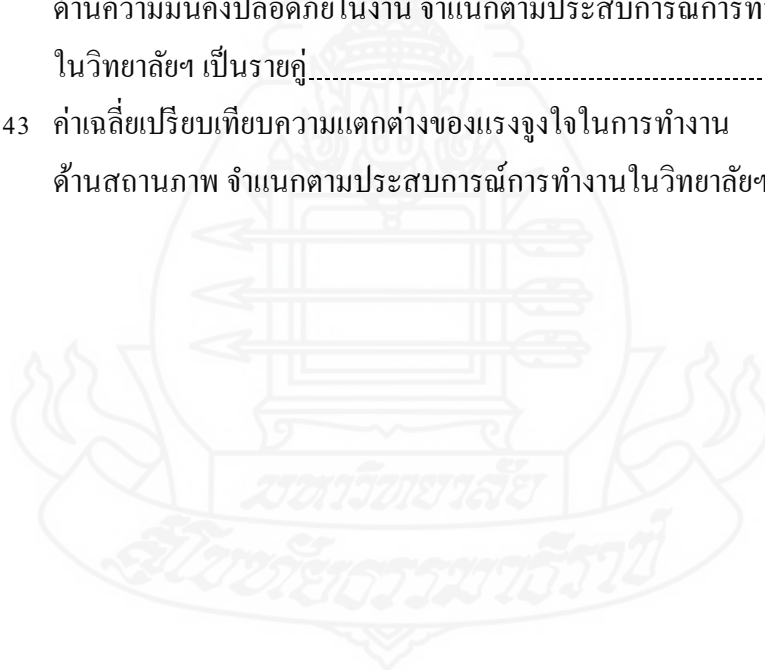
	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านค่าตอบแทน.....	52
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน.....	53
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านสภาพ.....	54
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามเพศ.....	55
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	60
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	60
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	61
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	61
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	63
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	64
ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานภาพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	64
ตารางที่ 4.27	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
ตารางที่ 4.28	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามสถานภาพ.....	67
ตารางที่ 4.29	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	69
ตารางที่ 4.30	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	69
ตารางที่ 4.31	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	70
ตารางที่ 4.32	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	70
ตารางที่ 4.33	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	71
ตารางที่ 4.34	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	76
ตารางที่ 4.35	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	79
ตารางที่ 4.36	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	80
ตารางที่ 4.37	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.38	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	81
ตารางที่ 4.39	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ.....	82
ตารางที่ 4.40	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่..	86
ตารางที่ 4.41	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่.....	87
ตารางที่ 4.42	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่.....	88
ตารางที่ 4.43	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานภาพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่.....	89





## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง.....	21



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาด หรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัล หรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ส่วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (<http://th.wikipedia.org>)

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ หากบุคคลในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพลดลง มีการขาดงาน มีการลาออกจางานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2480 เป็นระยะเวลา 75 ปี ปัจจุบันมีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 146 คน มีปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานในส่วนของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่อยู่จังหวัดต่าง ๆ การบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะต้องอาศัยกลไกที่เป็นบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนด การที่จะทำให้บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมีความตั้งใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จะต้องอาศัยการจูงใจ ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ทักษะ กำลังกาย กำลังใจให้แก่

งานขององค์กร เป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรแต่ละคน เสริมสร้างความรู้สึกรักที่ศรัทธา ความจงรักภักดีต่อผู้บริหารและต่อองค์กร สร้างความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างวิสัยทัศน์ ช่วยควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งแก่บุคลากรและองค์กร อีกทั้งยังช่วยแบ่งเบาภาระผู้บริหารในการติดตาม กำกับ ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรทุกคนจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานอย่างเต็มที่ จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจนั้นมีความสำคัญทั้งต่อบุคลากร ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ซึ่งผลจากการศึกษาอาจนำไปซึ่งการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา ปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางให้สอดคล้องกับการทำงาน และสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรได้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน เอาใจใส่ ต่องานเพิ่มมากขึ้น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

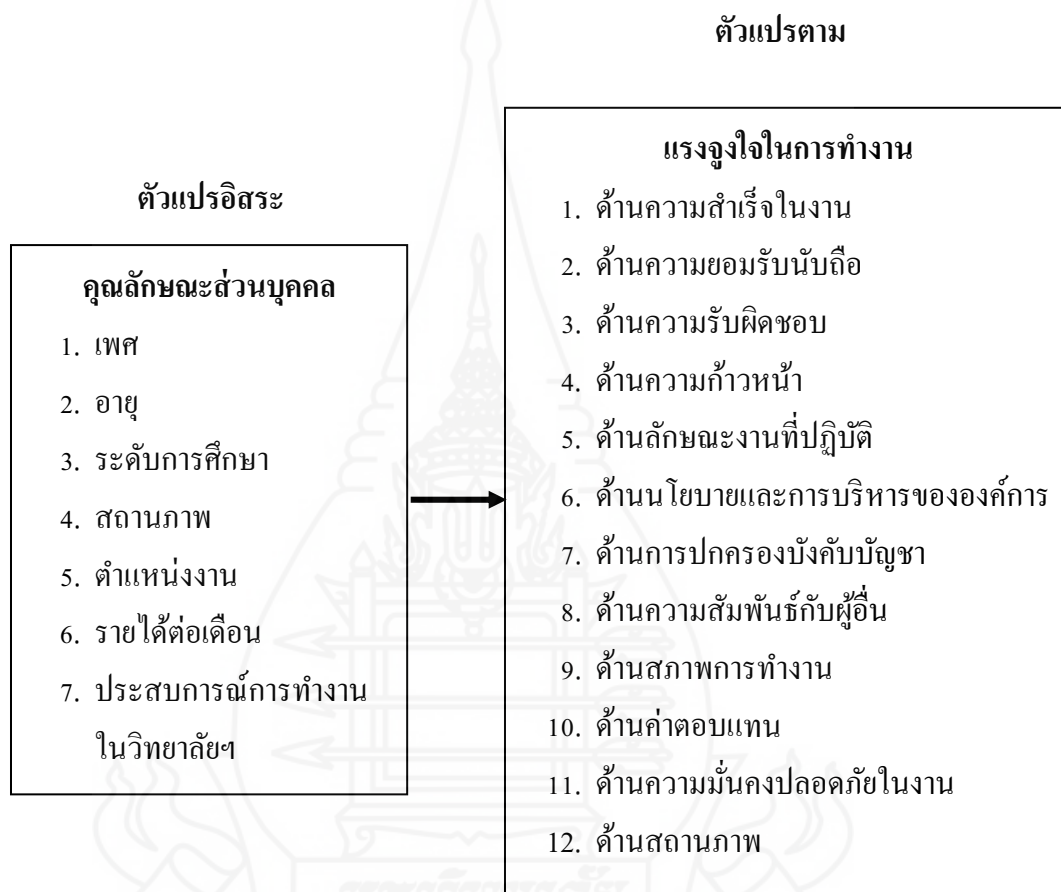
ในการศึกษาค้นคว้า เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ผู้ศึกษาได้บูรณาการอ้างอิงแนวคิด หลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์สเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) (ชูชัย สมितिไกร 2554: 276-279) เป็นหลักในการสร้างกรอบแนวคิด โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

**3.1 ตัวแปรอิสระ** คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ

**3.2 ตัวแปรตาม** คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ประกอบด้วย 12 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และด้านสถานภาพ

ผู้ศึกษาได้ใช้ หลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก (ชูชัย สมिति โกร 2554: 276-279) ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งได้สรุปกรอบแนวคิดออกมาเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ คือ

4.1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางอยู่ระดับมาก

4.2 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจ

ในการทำงานแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย

**5.1.1 ตัวแปรอิสระ** คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ

**5.1.2 ตัวแปรตาม** คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ประกอบด้วย 12 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จในงาน
- 2) ด้านความยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความรับผิดชอบ
- 4) ด้านความก้าวหน้า
- 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 6) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
- 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 9) ด้านสภาพการทำงาน
- 10) ด้านค่าตอบแทน
- 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน
- 12) ด้านสถานภาพ

### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำนวน 146 คน กลุ่มตัวอย่าง คำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง 107 ตัวอย่าง

### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ในช่วงเวลาระหว่างเดือนมิถุนายน 2555 ถึง เดือนกรกฎาคม 2555 เท่านั้น

## 6. นิยามศัพท์

6.1 **แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคล ปฏิบัติงาน หรือแสดงพฤติกรรม ด้วยความเต็มใจ เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

6.1.1 **ความสำเร็จในงาน** หมายถึง ความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ ความสำเร็จอย่างดี ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

6.1.2 **ความยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

6.1.3 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน การได้รับ อำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

6.1.4 **ความก้าวหน้า** หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น

6.1.5 **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ทำทนาย ความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่

6.1.6 **นโยบายและการบริหารขององค์กร** หมายถึง นโยบายหรือแนวทางในการ ทำงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และสามารถ เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

6.1.7 **การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6.1.8 **ความสัมพันธ์กับผู้อื่น** หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6.1.9 **สภาพการทำงาน** หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานอย่าง พอเพียง และพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

**6.1.10 ค่าตอบแทน** หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือค่าตอบแทนในการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร ที่พักอาศัย เป็นต้น

**6.1.11 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์การตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

**6.1.12 สถานภาพ** หมายถึง งานที่ทำนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีผลจากงาน

**6.2 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง** หมายถึง ผู้ที่ทำงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ซึ่งในปี พ.ศ.2555 มีบุคลากร จำนวน 146 คน ประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

ผู้บริหาร	จำนวน	5 คน
ครูข้าราชการ	จำนวน	74 คน
ข้าราชการพลเรือน	จำนวน	1 คน
พนักงานราชการ	จำนวน	2 คน
ลูกจ้างครู	จำนวน	22 คน
เจ้าหน้าที่	จำนวน	23 คน
คณงานภารโรง	จำนวน	13 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	6 คน
รวม	จำนวน	146 คน

**6.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ปัจจุบันเปิดทำการสอนหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกอบด้วย 3 คณะวิชา คือ คณะบริหารธุรกิจ คณะคหกรรมศาสตร์ และคณะศิลปกรรม

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ

7.1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร หรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการสร้างเสริมแนวทาง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ผู้ศึกษา จะทำการศึกษาแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งหัวข้อที่นำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
2. การดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

การบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแรงจูงใจ บุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในองค์กร แรงจูงใจมีความสำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการ เพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะบุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจ ที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการ จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน ซึ่ง จะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคล ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

##### 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ที่สำคัญพอสรุปได้ คือ

อรุณ รักรธรรม (2545: 117) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการภายในของมนุษย์ อย่างที่จะแสวงหาหนทางต่าง ๆ เพื่อบำบัดความต้องการ มีการกำหนดเป้าหมายพฤติกรรม ที่แน่ชัด และมีการลงมือกระทำเพื่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลนั้นขึ้น

ธิดิภพ ชยธวัช (2547: 243) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นอิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่ง บุคคลใช้ความพยายามในการทำงาน นักวิเคราะห์เชิงสถานการณ์เชื่อว่าพฤติกรรมจะตอบสนองต่อ สภาพแวดล้อมมากกว่าที่จะตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคล เช่น องค์กรหนึ่งต้องการพนักงาน



ที่มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ แต่พนักงานในองค์การชอบด้านอื่น ก็จะต้องมีการจูงใจให้พนักงานสนใจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม

สมพร สุทัศน์ีย์ (2548:29) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

บุตรี จารุโรจน์ (2549: 197) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา เริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (สนองความต้องการ) เช่น เมื่อรู้สึกหิว (ความต้องการมนุษย์) ความหิวจะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นพลังผลักดันภายใน (แรงจูงใจ) ให้ออกไปหาอาหาร (พฤติกรรม) มีผลทำให้ได้อาหารมา (รางวัล) และท้ายที่สุดทำให้รู้สึกอิ่ม (การตอบสนองความพึงพอใจหรือความต้องการ)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 78) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การเคลื่อนที่เนื่องจากการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดการกระทำ เพื่อให้เข้าสู่เป้าหมายที่เขาต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมาได้มีผู้สนใจศึกษาการจูงใจเพื่อใช้งานในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การสอน และการพัฒนา เป็นต้น

ทองพูนชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552: 110) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยการวิเคราะห์บุคลิกลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม แล้วเลือกเทคนิค วิธีการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของคน กลุ่มคนและสถานการณ์ เพื่อทำให้เกิดการยอมรับ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน “เมื่อใดที่รู้สึกดีผลลัพธ์ของงานก็จะออกมาดี แต่ถ้ารู้สึกแย่ ผลลัพธ์ของงานก็จะออกมาแย่ตามไปด้วย”

ราณี อิศัยกุล (2553: 6) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

วิเชียร วิทยอุดม (2554: 13-1) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะภายใน ซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้เป้าหมายสำเร็จลงได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า แรงจูงใจเป็นการอธิบายว่าทำไมคนจึงแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เขากำลังทำอยู่ ยิ่งผู้จัดการเกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกองค์การได้มากเท่าไร เขาก็ยังสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของลูกน้อง เพื่อให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นมีความถูกต้องตรงกับความสำเร็จตาม

จุดประสงค์ขององค์การ สิ่งสำคัญก็คือเมื่อผลิตเป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากพฤติกรรมของสมาชิก องค์การแล้วการจูงใจสมาชิกขององค์การจึงเป็นหนทางสำคัญที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของ องค์การนั้น ๆ ได้

ซาล และไนท์ (Saal and Knight 1995: 242) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

เคธลิน อีเวอร์สัน (Kathleen Iverson 2001: 156) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดัน ที่ก่อให้เกิดการกระทำ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นการกระตุ้นจาก ภายนอกให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและ พฤติกรรมการทำงาน ด้วยความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดัน อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์การ

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจนั้นมีหลายทฤษฎี ในที่นี้ผู้ศึกษาจะ กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแอลเดอร์ เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยเฮอริสเบิร์ก ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจของ บี เอฟ สกินเนอร์ เป็นต้น ดังรายละเอียดดังนี้

### 1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ใน ค.ศ.1943 ทฤษฎีนี้นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการ จูงใจแรกที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บริหารที่มักนำไปประยุกต์ใช้ เพราะทฤษฎีเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัญชาตญาณของมนุษย์ ทฤษฎีของมาสโลว์ มีสมมติฐาน (ราณี อธิษัญกุล 2553: 13-15) ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่ สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับ ต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด
3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม ของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลาย อย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด บุคลากรที่มีความต้องการระดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน บุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่า ในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

3. ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคม และความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่า และชื่อเสียง บุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดั่งที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้จะได้รับยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้น ๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ความต้องการต่อไปจึงจำเป็นต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่าไป ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าบุคลากรคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด

ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของมาสโลว์

ระดับความต้องการ	สิ่งที่ต้องการตอบสนองความต้องการ
1. ความต้องการทางกาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ เงินโบนัส</li> <li>- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี</li> <li>- ห้องอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย</li> <li>- การจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม</li> </ul>
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความมั่นคงในงาน และระบบการร้องทุกข์</li> <li>- ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ</li> <li>- บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ประกันชีวิต</li> <li>- ระบบรักษาความปลอดภัย</li> </ul>
3. ความต้องการสังคม ความรัก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่เป็นมิตร</li> <li>- การทำงานเป็นทีม</li> <li>- โอกาสในการพบปะสังสรรค์ เช่น งานสังสรรค์ การแข่งขันกีฬา</li> </ul>
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การยอมรับ การยกย่องชมเชย</li> <li>- การให้สถานภาพของควมมีเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือรางวัลพิเศษ</li> <li>- การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน</li> <li>- การเลื่อนตำแหน่ง</li> <li>- โอกาสพัฒนาวิชาชีพ</li> </ul>
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่ท้าทายและต้องการความคิดริเริ่ม</li> <li>- งานที่มีอิสระในการทำงาน</li> <li>- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน หรือกิจการที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมหรือสังคม</li> <li>- การมีโอกาสร่วมสร้างผลงานให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวมหรือสังคม</li> <li>- โอกาสแสดงความเป็นผู้นำ</li> </ul>

### 1.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาโดยเคลย์ตัน พี. แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้สร้างรูปแบบที่แตกต่างออกไปซึ่งเรียกว่าทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG: Existence-Relatednes-Growth Need Theory) (บุญมั่ง ชาญศุภวัฒน์ 2553: 198)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ (Schultz and Schultz 1998: 240-241 อ้างถึงใน บุญมั่ง ชาญศุภวัฒน์ 2553: 198-199)

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการด้านทางร่างกายเพื่อการมีชีวิตอยู่รอดซึ่งรวมถึงความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย องค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้โดยการเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น ความต้องการเป็นผู้นำ ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะทางสังคมที่สูงขึ้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมนี้อาจเกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในองค์การและสมาชิกในครอบครัวตลอดจนเพื่อน ๆ

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ความต้องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ความต้องการทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความต้องการความก้าวหน้าที่เกิดจากการได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ สามารถนำมาเปรียบเทียบได้โดยที่ความต้องการมีชีวิตอยู่จะสัมพันธ์กับความต้องการทางสรีระและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ สำหรับความต้องการความก้าวหน้าจะสัมพันธ์กับความต้องการยกย่องนับถือและความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Greenberg and Baro 2003: 194-195 อ้างถึงใน บุญมั่ง ชาญศุภวัฒน์ 2553: 198-199)



อย่างไรก็ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์มีความแตกต่าง 2 ประการ ดังนี้ (Mddlemist and Mchael. 1981: 139 อ้างถึงในบุญม้นธนาศุภวัฒน์ 2553: 200)

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ยังไม่จำเป็นรับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ บุคคลก็สามารถมีความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือมีความต้องการที่จะแสดงความสามารถของตนเองได้ ถ้าความต้องการมีชีวิตอยู่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ความต้องการอีก 2 อย่างก็ยังมีสำคัญอยู่แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นั้น ความต้องการระดับต่ำสุดจะมีความสำคัญก่อน กล่าวคือ ความต้องการทางสรีระจะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อน แล้วความต้องการในระดับสูงกว่าจึงจะเกิดขึ้นหรือมีความสำคัญ

2. ถ้าความต้องการในขั้นที่สูงกว่าไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจได้ แม้ว่าความต้องการใดได้รับความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็ยังเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอยู่ เช่น ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม แต่ความต้องการความก้าวหน้าถูกขัดขวาง บุคคลก็ยังมีความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างเหนียวแน่น แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นั้นเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะหมดความสำคัญไป

### 1.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นผลมาจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนเกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) (ชูชัย สมิทธิไกร 2554: 276-279)

1. ปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้

1.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration) เช่น การวางแผนการบริหารองค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship with others) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

1.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน

1.6 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

1.7 สถานภาพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังต่อไปนี้

2.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนชั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่น ๆ

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.4 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่

หากต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องทำให้บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจที่เหมาะสม แต่การให้ปัจจัยป้องกันมิได้ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด เพียงแต่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น

#### 1.2.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

เฮนรี เอ.เมอร์เรย์ (Henry A.Murray) ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องความต้องการของบุคคลขึ้นมาโดยมีความเห็นว่าความต้องการของบุคคลส่วนมากแล้วเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าสัญชาตญาณและยังถูกกระตุ้นให้ปรากฏออกมาด้วยการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกให้เหมาะสม เช่น พนักงานที่ความต้องการจะประสบความสำเร็จในระดับสูงมาก ก็จะแสดงความต้องการนี้ออกมาได้ก็ต่อเมื่อได้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับเขาด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ トラバิดที่ความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเรียกความต้องการนั้นว่าเป็นความต้องการที่ซ่อนเร้น (อรุณ รัชธรรม 2545: 128 อ้างถึงใน บุญม่น 2553: 200-201)

เมอร์เรย์ได้แบ่งองค์ประกอบของความต้องการเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านคุณภาพ (Qualitative) หรือทิศทาง (Direction) หมายถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายซึ่งบุคคลมีความต้องการที่จะบรรลุและกำหนดวัตถุประสงค์นั้น

2. องค์ประกอบด้านปริมาณ (Quantitative) หรือความเข้ม (Intensity) หมายถึง ความเข้มของความต้องการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์

ความต้องการตามทฤษฎีนี้จึงเป็นพลังจูงใจบุคคลโดยมีทิศทางและความเข้ม ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงตามลำดับชั้นความต้องการเหมือนทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และมีความต้องการด้านอื่น ๆ ต่ำก็ได้ แต่ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้ เมอร์เรย์ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่ามีทั้งหมด 20 ประการ แต่งานวิจัยภายในองค์การมักจะศึกษาเฉพาะความต้องการ 4 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ ความต้องการนั้น ได้แก่ (กรีซ สืบสนธิ์ 2533: 147-149 อ้างถึงใน บุญม่น ธนาศุภวัฒน์ 2553: 200-201)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง ต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จได้หลายวิธีดังนี้

1.1 สอนให้บุคคลรู้จักคิด พุด และทำ เหมือนกับเป็นผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์



1.2 กระตุ้นให้พนักงานกำหนดจุดมุ่งหมายในระดับที่สูงไว้ก่อนโดยเป็นจุดมุ่งหมายที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบและเป็นจริงได้

1.3 ให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจตนเอง

1.4 สร้างความรู้สึกผูกพันร่วมกันในทีมงาน โดยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ความคาดหวัง ความกลัว ความสำเร็จและความล้มเหลวของคนอื่น ๆ ในทีมงาน จัดให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีเพื่อน มีความเชื่อมั่น ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์เป็นดังนี้

2.1 มีความปรารถนาสูงในเรื่องการได้รับการยอมรับ

2.2 มีแนวโน้มที่จะทำความต้องการและมาตรฐานร่วมของคนอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อถูกแรงกดดันจากบุคคลที่เขาต้องการคงคุณค่าแห่งมิตรภาพเอาไว้

2.3 มีความปรารถนาดีและเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น

3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระ และเสรีภาพสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีความต้องการอิสระ ต้องการบรรยากาศในการทำงานดังนี้

3.1 ทำงานตามลำพัง ไม่ต้องขึ้นต่อใครมากนัก

3.2 สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้

3.3 ไม่ชอบการบังคับด้วยกฎหมายที่หยาบคายมากมาย

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน ลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีอำนาจ ได้แก่

4.1 เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูง

4.3 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอำนาจการประสานงาน

### 1.2.5 ทฤษฎีการเสริมแรงของบี เอฟ สกินเนอร์

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) หรือบางทีเรียกว่า ทฤษฎีเงื่อนไขของการปฏิบัติการ (Operant Conditioning Theory) ของนักจิตวิทยา บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) นับเป็นทฤษฎีบุกเบิกกลุ่มทฤษฎีศึกษาด้านนี้ ทฤษฎีการเสริมแรงเกิดขึ้นในช่วง ค.ศ. 1960 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่ว่าผลลัพธ์จากการกระทำพฤติกรรมในอดีตเป็นตัวควบคุมให้เกิดพฤติกรรมอีกหรือไม่ในอนาคต (ราณี อธิชัยกุล 2553: 33)

ทฤษฎีการเสริมแรงมีแนวคิดพื้นฐาน (ราณี อธิชัยกุล 2553: 34-35) ดังนี้

1. ถ้าในอดีตบุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วได้รับผลมาเป็นที่น่าพอใจ และได้รับการเสริมแรงพฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีก และในทางตรงกันข้าม พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่กระทำลงไปแล้วได้รับการลงโทษ พฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มจะหดหายไปมากที่สุด

2. บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่พบว่าจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทนมากที่สุด

3. การควบคุมรางวัลตอบแทนจะช่วยกำหนดค่าที่ของพฤติกรรมได้

ทฤษฎีการเสริมแรงพัฒนามาจากแนวคิดของ “เงื่อนไขเชิงการปฏิบัติการ” (Operant Conditioning) หรือการควบคุมพฤติกรรม (Behavior Control) หมายถึง การปฏิบัติงานตามเงื่อนไขหรือการเรียนรู้เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ สกินเนอร์เสนอแนะเทคนิคที่เรียกว่า “การแปรเปลี่ยนพฤติกรรมในองค์กร (Organization Behavior Modification: OBMod) ซึ่งหมายถึง การประยุกต์ใช้เทคนิคของการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และเกิดผลที่องค์กรต้องการ โดยใช้หลักการเสริมแรง เพื่อเสริมแรงพฤติกรรมที่ปรารถนาและไม่สนับสนุนพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาอย่างมีระบบ โดยมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ

1. สิ่งเร้า (Stimulus) หมายถึง สิ่งแวดล้อม หรือเงื่อนไข หรือสภาวะของพฤติกรรม  
2. การตอบสนอง (Response) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงาน

3. ตัวเสริมแรง (Reinforcer) หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดพฤติกรรม เช่น รางวัลตอบแทน (Rewards)

ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้มีความสัมพันธ์กันตามเงื่อนไขเชิงปฏิบัติการ กล่าวคือ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีแล้วได้รับผลที่พอนั้น เมื่อมีเงื่อนไขหรือสิ่งเร้าเดิมเกิดขึ้นอีก บุคคลนั้นจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองสิ่งเร้า โดยบุคคลจะเชื่อมโยงความคิดไปสู่การตอบสนอง หรือพฤติกรรมที่ทำให้เกิดตัวเสริมแรงในอดีตที่ได้รับ

ทฤษฎีการเสริมแรงจะเน้นผลของการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงไม่ใช่จากการรายงานเป็นสำคัญ โดยใช้วิธีการควบคุมพฤติกรรม 4 วิธีด้วยกัน ดังนี้ (Kreitner and Kinicki 2004: 346-348, Komaki 2003: 55-113, Komaki, Coombs and Schepmen 1996: 41-46 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล 2553: 34-35)

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่บุคลากร เช่น คำชมเชยบุคลากรเมื่อปฏิบัติตามเป้าหมายสำเร็จ หรือเมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อกัน

มาในช่วงเวลาหนึ่ง การให้โบนัสพิเศษหรือรางวัลเกียรติยศ การพยักหน้าเมื่อเห็นชอบต่อคำแนะนำที่ดีของบุคลากรในที่ประชุม การส่งไปสัมมนาหรือฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น การเสริมแรงทางบวกเป็นการเสริมแรงเพื่อการจูงใจที่ควรนำมาใช้มากที่สุด และรางวัลตอบแทนที่ต้องการจะเป็นตัวเสริมทางบวกที่ดี

2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคลากรเนื่องจากโดยทั่วไปในกลุ่มของบุคลากรจะประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพอยู่ด้วย เช่น ผู้อำนวยการหยุดการว่ากล่าวตักเตือนเรื่องการทำงานช้าหรือเนื้อหาของผู้ปฏิบัติงานบางคน การหลีกเลี่ยงการตะคอกหรือดูผู้ปฏิบัติงานบางคนเมื่อทำงานล่าช้า เป็นต้น การเสริมแรงทางลบแตกต่างจากการลงโทษ เพราะทั้ง 2 วิธีก่อให้เกิดผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ตรงกันข้าม การเสริมแรงทางลบเป็นการเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมที่ต้องการด้วยการหลีกเลี่ยงการบ่นของหัวหน้า หรือการลดบรรยากาศการทำงานที่ตึงเครียดหรือไม่พึงประสงค์

3. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการให้ผลที่ไม่น่าพอใจแก่บุคลากร เช่น การลงโทษโดยการลดค่าจ้างกับบุคลากรที่มาสายบ่อย หรือกับบุคลากรที่ชอบดื่มสุราขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น การลงโทษที่เป็นระบบคือ การดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัยมีตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การให้ออก และการไล่ออก อย่างไรก็ตามการลงโทษเป็นวิธีการที่ได้รับการโต้เถียงอย่างมากว่าสามารถนำไปใช้ได้ผลดีเพียงใด

4. การระงับ (Extinction) หมายถึง การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการละเลยหรือหยุดการกระทำที่เสริมแรงทางบวกแก่บุคลากร เช่น การปฏิเสธหรือหยุดรับโทรศัพท์จากแฟน หากต้องการที่จะเลิกคบกัน หรือในที่ประชุมที่บุคลากรบางคนทำตนเป็นตัวตกใจคนอื่นหัวเราะ ซึ่งในครั้งแรกผู้บริหารอาจหัวเราะด้วย แต่เมื่อบ่อยครั้งผู้บริหารเลิกหัวเราะก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมตัวตกใจของบุคคลนั้นค่อย ๆ หายไป เป็นต้น

จากการทำการศึกษาถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้ศึกษาพบว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเซอร์สเบอร์ก ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 12 ด้าน มีความเหมาะสมที่จะนำมาอ้างอิงเป็นแนวทางเพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

## 2. การดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

### 2.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ได้จัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2480 โดยใช้ชื่อว่าโรงเรียนช่างทอผ้า ใช้งบประมาณประชาบาล ของจังหวัดลำปาง ต่อมา ปี พ.ศ.2481 ได้โอนเข้าสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้รับงบประมาณซื้อที่ดิน ณ บริเวณห้าแยกประตูชัย ในเนื้อที่ 8 ไร่ 2 งาน 56 ตารางวา

ปี พ.ศ.2491 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนการช่างสตรีลำปาง เปิดสอนแผนกวิชา คหกรรมศาสตร์ พ.ศ.2516 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนอาชีวศึกษาลำปาง และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2522 ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

จากโรงเรียนช่างทอผ้า จนเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากอาคารไม้เก่า ๆ กลายเป็นตึกที่มั่นคง เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2519 เริ่มก่อสร้างอาคาร 1 พ.ศ.2522-2535 ก่อสร้างอาคาร 2 อาคาร 3 อาคาร 4 และอาคาร 5 พ.ศ.2535-2538 ก่อสร้างอาคาร 6 และอาคาร 8 พ.ศ.2538-2543 ก่อสร้างอาคาร 7 พ.ศ.2548-2552 ก่อสร้างอาคาร 9 และอาคาร 10

ในช่วงเวลาต่อมาผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางทุก ๆ ท่านได้เสริมความมั่นคงในเรื่องอาคารสถานที่ ได้ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับการเป็นแหล่งเรียนรู้ แต่ในขณะเดียวกัน มุ่งเน้นส่งเสริมด้านการศึกษา ให้ขยายสาขาและวิวัฒนาการตามกาลสมัย ตลอดจนสนองความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชน จน ณ ปัจจุบันมีความแข็งแกร่งด้านการบริการ วิชาชีพ และร่วมพัฒนาสังคมได้อย่างยั่งยืน

### 2.2 การดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอน 2 หลักสูตร คือ

**2.2.1 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)** หลักสูตร 3 ปี รับนักศึกษาที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังนี้

#### 1) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม 1 สาขาวิชา

- สาขาวิชาพาณิชยการ
  - สาขางานการบัญชี
  - สาขางานการขาย
  - สาขางานการเลขานุการ
  - สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

- สาขางานการประชาสัมพันธ์
- สาขางานธุรกิจค้าปลีก

2) ประเภทวิชาคหกรรม 3 สาขาวิชา

- สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย
  - สาขางานการออกแบบเสื้อผ้า
  - สาขางานตัดเย็บเสื้อผ้า
- สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
  - สาขางานอาหารและโภชนาการ
- สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์
  - สาขางานคหกรรมการผลิต
  - สาขางานคหกรรมเพื่อการโรงแรม

3) ประเภทวิชาศิลปกรรม 1 สาขาวิชา

- สาขาวิชาศิลปกรรม
  - สาขางานจิตรศิลป์
  - สาขางานเครื่องเคลือบดินเผา

2.2.2 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี รับผู้จบการศึกษา  
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ดังนี้

1) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ 6 สาขาวิชา

- สาขาวิชาการบัญชี
- สาขาวิชาการตลาด
- สาขาวิชาการเลขานุการ
- สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
  - สาขางานการพัฒนาเว็บเพจ
  - สาขางานการพัฒนาโปรแกรม
- สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก
  - สาขางานธุรกิจซูเปอร์เซ็นเตอร์
  - สาขางานธุรกิจค้าปลีกเฉพาะอย่าง

2) ประเภทวิชาคหกรรม 3 สาขาวิชา

- สาขาวิชาเทคโนโลยีผ้าและเครื่องแต่งกาย
  - สาขางานการตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีชั้นสูง

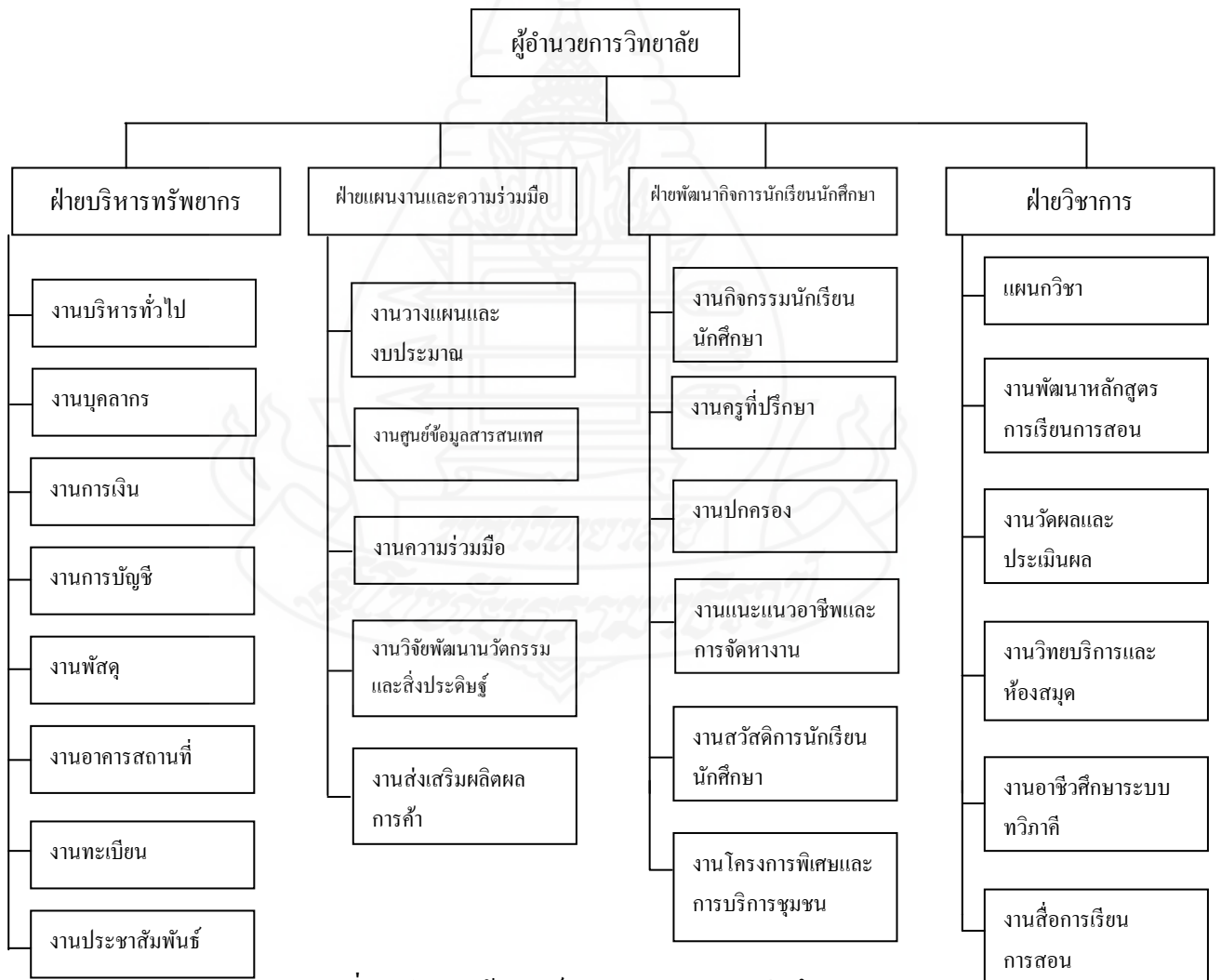
- สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
  - สาขางานการประกอบอาหาร
- สาขาวิชาการบริหารงานคหกรรมศาสตร์
  - สาขางานธุรกิจงานประดิษฐ์
  - สาขางานการจัดการงานคหกรรมโรงแรม

3) ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 1 สาขาวิชา

- สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา

เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางบรรลุเป้าหมาย จึงได้มีการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงานดังภาพที่ 2.1 โดยอธิบายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง



## 2.4 นโยบายแรงจูงใจในการทำงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

**2.4.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางกำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงความร่วมมือระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ให้สอดคล้องกับระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่ โดยบูรณาการทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมาย ให้กลมกลืนกับสถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม และบุคลากรทุกระดับ วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง มีการชี้แจงนโยบายและการบริหารงานแก่บุคลากรทุกคนได้รับทราบในวันประชุมบุคลากร ดิฉประภาศ พิมพ์เอกสารแจกให้กับบุคลากร และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของวิทยาลัยฯ

**2.4.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจมอบหมายหน้าที่ให้รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ คนหนึ่งรับผิดชอบบริหารงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือหลายฝ่ายตามที่กำหนดไว้ก็ได้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ อาจแต่งตั้งหรือมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำหรือว่าจ้างบุคคลภายนอกให้ทำหน้าที่หัวหน้า หัวหน้าแผนก และเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในสถานศึกษาได้ตามความจำเป็นและตามที่เห็นสมควร การแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก อาจแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกมากกว่าหนึ่งหน้าที่ก็ได้ การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา งานขึ้นตรงกับฝ่าย ฝ่ายขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาชี้แนะ ตลอดจนแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

**2.4.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น** จากโครงสร้างการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และฝ่ายวิชาการ แต่ละฝ่ายประกอบด้วยงานต่าง ๆ การติดต่อประสานงานมีความสัมพันธ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบเป็นทางการจะดำเนินการตามลำดับขั้นตอนของสายงาน แบบไม่เป็นทางการจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน ซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางจะใช้ทั้ง 2 รูปแบบ เพื่อให้การทำงานเป็นตามวัตถุประสงค์ และสามารถทำงานร่วมกันได้ดี วิทยาลัยฯ มีโครงการต่าง ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ รักใคร่ปรองดองกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการกีฬาภายใน โครงการกีฬา อพร. โครงการหนึ่งใจเดียวกัน (Oneness) เป็นต้น

**2.4.4 ด้านสภาพการทำงาน** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการของแต่ละแผนกวิชา ซึ่งมีวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอเหมาะสมกับผู้เรียนมีการใช้พื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน มีการจัดชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะการยอมรับฟัง

เหตุผล แสดงความคิดเห็นร่วมกันเสมอ มีการสำรวจวัสดุ ครุภัณฑ์เป็นประจำทุกปี ในเรื่องของ จำนวน การใช้งาน การชำรุด และได้รับการสนับสนุนจากเงินงบประมาณ เงินอุดหนุน เงินบริจาค และเงินชมรมผู้ปกครอง-ครูในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์

**2.4.5 ด้านเงินเดือน** ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางได้รับตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล มีการประเมินพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม เพราะประเมินโดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และคณะกรรมการสถานศึกษา นอกจากนี้เงินเดือนแล้วบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางยังได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล เช่น ค่าตอบแทนการสอนเกินภาระงาน ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราว บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

**2.4.6 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ก่อตั้งมา เป็นระยะเวลา 75 ปี เป็นสถานศึกษาของรัฐ จากระยะเวลาดังกล่าวได้ผลิตนักเรียน นักศึกษาเป็นจำนวนมาก นักเรียน นักศึกษาที่จบการศึกษาไปแล้ว สามารถเรียนต่อ และมีงานทำ ทำให้วิทยาลัยฯ มีภาพลักษณ์และชื่อเสียงทางด้านการจัดการศึกษาจนเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป ส่งผลให้บุคลากรที่ทำงานในวิทยาลัยฯ เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในภาพลักษณ์และชื่อเสียงของวิทยาลัยฯ

**2.4.7 ด้านสถานภาพ** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมีบุคลากร จำนวน 146 คน ประกอบด้วยตำแหน่งงาน ดังนี้ ผู้บริหาร ครูข้าราชการ ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้าง ครู เจ้าหน้าที่ คนงานภารโรง และลูกจ้างประจำ ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การสรรหาบุคลากรทุกตำแหน่งมีการวางแผนอัตรา กำลังคน สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร โดยประกาศรับสมัครบุคลากรทางสื่อวิทยุ เว็บไซต์วิทยาลัยฯ ดิจิทัลประกาศ

**2.4.8 ด้านความสำเร็จในงาน** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จะมอบอำนาจการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังและความสามารถ โดยวัดผลงานจากการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน แสดงความคิดเห็น มีการวางแผนประชุมการทำงานร่วมกันก่อนปฏิบัติจริง งานทุกงานเมื่อทำสำเร็จแล้ว จะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาตามสายงาน มีหลักฐาน ตรวจสอบได้ การทำงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางเน้นการใช้กระบวนการทำงานแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) คือ เริ่มต้นด้วยการวางแผน (Plan) กำหนดเป้าหมาย แนวทาง วิธีการ พร้อมทั้งแบ่งงานและมอบหมายวัตถุประสงค์และ



อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ จากนั้นจึงลงมือปฏิบัติ (Do) ตามแผนที่วางไว้ และเมื่อปฏิบัติจนได้ผลแล้วก็มีการวัดผล (Check) ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลว่าประสบความสำเร็จตามที่ได้ออกแบบหรือไม่ แล้วนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุง (Act)

**2.4.9 ด้านความยอมรับนับถือ** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมีการยกย่องชมเชยกับบุคลากรที่มีผลงานดี ทำความดี หรือทำชื่อเสียงให้กับวิทยาลัยฯ อย่างสม่ำเสมอ รางวัลต่าง ๆ ที่ทางจังหวัดแจ้งให้สถานศึกษาคัดเลือกบุคลากร ก็จะพิจารณาร่วมกันหลายฝ่ายคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับรางวัล เช่น รางวัลครูผู้สอนดีเด่น รางวัลหนึ่งแสนครูดี รางวัลครูสอนดี การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

**2.4.10 ด้านความรับผิดชอบ** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จะมีการมอบหมายงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากร โดยออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่ประจำปี งานแต่ละงานที่มอบหมายจะดูความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงการได้รับมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ผู้บริหารจะเป็นที่ปรึกษาและชี้แนะหากเกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

**2.4.11 ด้านความก้าวหน้า** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ด้วยการอบรมความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร อย่างน้อยคนหนึ่งจะต้องมีชั่วโมงอบรม 20 ชั่วโมงต่อปี บุคลากรสามารถอบรมภายในหรือภายนอกวิทยาลัยฯ ก็ได้ รวมถึงการนำบุคลากรศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การขอมีวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ขอรับการประเมินยื่นคำขอปีละ 1 ครั้ง ระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน หรือ 1-31 ตุลาคม การขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ยื่นคำขอปีละ 1 ครั้ง ระหว่างวันที่ 1-25 เมษายน หรือ 1-25 ตุลาคมของทุกปี การเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ดำรงตำแหน่งใหม่ พิจารณาดำเนินการวันที่ 1-30 เมษายน ของทุกปี บุคลากรสามารถเพิ่มวุฒิการศึกษาได้ตลอดเวลา

**2.4.12 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางมีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ 2 รูปแบบ คือ งานด้านการจัดการเรียนการสอน งานด้านการสนับสนุน งานด้านการจัดการเรียนการสอน มี 2 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) งานด้านการสนับสนุน เป็นงานด้านธุรการ เป็นงานที่อยู่ใน 4 ฝ่าย ตามโครงสร้างองค์การ คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ บุคลากรทุกคนที่รับผิดชอบในงานดังกล่าว จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทันกับเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน และทันกับเทคโนโลยีอยู่เสมอ

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยรัตน์ ประจำแถว (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 141 คน และผลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต อายุระหว่าง 31-40 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัทควรจะให้มีความสำคัญได้แก่ ระบบการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า พนักงานในแต่ละฝ่ายงาน ระดับการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธิดา สุขใจ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแรงจูงใจในชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนโรงงาน ฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) การศึกษาในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยตรงและได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วง 18-30 ปี รายได้อยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีสถานภาพสมรส

และโสด มีภาระรับผิดชอบส่วนตัวเท่ากัน การศึกษาโดยหลักการของทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฮอรัลด์สเบอร์ก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านความสำเร็จของงานและด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติงาน พบว่า ระดับงาน รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

อุกฤษฏ์ เกตุกัณฑ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากประชากรพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 308 ราย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปแบบของตาราง แจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยค่าจูนใน ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับมาก ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับความสำเร็จ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สุรัตน์จิ คุตรระกูล (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 40,282 คน ได้

กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) สรุปผลการศึกษาดังนี้ ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย เขตกรุงเทพมหานครในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 พนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชนกฤต วัฒนากุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ค รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 ราย จากประชากรพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน สภาพงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

จงดี ลัทธลาภกุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ 150 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน การทดสอบค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลท่าแพะ จังหวัด ชุมพร มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยแรงจูงใจจากปัจจัยภายในสูงกว่าแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก ปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ ภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ปัญหาเกี่ยวกับ สัมพันธภาพในการทำงาน การสื่อสารและการประสานงาน

วิสูตร ตั้งขนิม (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน และเพื่อเสนอแนะแนว ทางการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันใน โลกาภิวัตน์ กลุ่มตัวอย่างการศึกษาวัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานทุกระดับของบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด กำหนดที่ค่าความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จำนวนประชากรที่สุ่มตรวจสอบ 133 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงอันดับ แรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน เปรียบเทียบ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า มีระดับแรงจูงใจปานกลางอยู่ 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและ สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากพนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 81.3% แนวทางการปฏิบัติ คือ พนักงานต้องศึกษาต่อให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น และบริษัทต้องให้ การสนับสนุนบุคลากรต่อไป

นนทัช ฟรอมไธสง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแกรนด์ ไฮแอท



เอราวัณ กรุงเทพมหานคร และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานโรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร จำนวน 105 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแกรนด์ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้น ใช้สถิติมาทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามความสำคัญได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ทิตติยา สมสืบ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานครตามทฤษฎีสองปัจจัย (TwoFactor Theory) ของ Frederick Herzberg การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม สํารวจแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตที่มีส่วนแบ่งตลาดสูงที่สุด 5 อันดับแรกและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาโดยใช้สูตรของ Taro Yamene ที่ความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 350 ตัวอย่าง และนำมาประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าสถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเรียงลำดับระดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชย ส่วนปัจจัยค้ำจุนเรียงลำดับระดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน กับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของบริษัท

อัจฉรี อุดม (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด ทุกคน จำนวน 69 คน ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามประเภทมาตราประมาณแบบลิเคิร์ต เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยนำส่งและรับกลับด้วยตนเอง เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยให้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาดังนี้ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารงาน และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับน้อย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามโดยใช้ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฮอรัลด์เบอร์คในการสอบถามความคิดเห็นบุคลากรที่เป็นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรอิสระกับด้านต่าง ๆ ของแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่ผู้ศึกษาได้สนใจที่จะศึกษาตามแนวทางดังกล่าว



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ศึกษามีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำนวน 146 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 107 คน ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ (ธนินทร์ ศิลป์จารุ 2550: 47) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)
	N	=	จำนวนประชากร (Population)
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด (error)
กำหนดค่า	e	=	5% (0.05)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า } n &= \frac{146}{1+146(0.05)^2} \\
 &= 106.56 \\
 &= 107 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างจากตำแหน่งแต่ละกลุ่มที่เป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	5	4
ข้าราชการครู	74	54
ข้าราชการพลเรือน	1	1
พนักงานราชการ	2	1
ลูกจ้างครู	22	16
เจ้าหน้าที่	23	17
คณงานภารโรง	13	10
ลูกจ้างประจำ	6	4
รวม	146	107

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือการวิจัย และได้ตั้งข้อสมมติฐาน โดยยึดหลักตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อสอบถามบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) มีทั้งหมด 7 หัวข้อประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยได้ตั้งเป็นข้อความแบบ  
ประมาณค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 12 หัวข้อ ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จในงาน
- 2) ด้านความยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความรับผิดชอบ
- 4) ด้านความก้าวหน้า
- 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 6) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
- 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 9) ด้านสภาพการทำงาน
- 10) ด้านค่าตอบแทน
- 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน
- 12) ด้านสถานภาพ

โดยมีการประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ  
แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended)  
มีทั้งหมด 12 หัวข้อ

ตารางที่ 3.2 ตัวชี้วัดและลักษณะคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวชี้วัด	จำนวนข้อคำถาม
1. ด้านความสำเร็จในงาน	5
2. ด้านความยอมรับนับถือ	5
3. ด้านความรับผิดชอบ	5
4. ด้านความก้าวหน้า	5
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	5
6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	5
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	5
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	5
9. ด้านสภาพการทำงาน	5
10. ด้านค่าตอบแทน	5
11. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	5
12. ด้านสถานภาพ	5
รวม	60

## 2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

2.2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (Index of Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ค่า IOC = 0.95 และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

2.2.3 ผลการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามพบว่า ข้อคำถามวัดปัจจัยแรงจูงใจ มีความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.97

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้มีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ประสานงานขอความร่วมมือจากบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม วันที่ 5 มิถุนายน 2555

3.2 นำแบบสอบถาม จำนวน 110 ฉบับ ไปแจกจ่ายบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้วยตนเอง และทำการชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 5 มิถุนายน 2555 จากนั้น ผู้ศึกษา จะทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ในกรณียังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษาทำการติดต่อเพื่อรับแบบสอบถามกลับคืนให้ครบ ภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2555

3.3 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ปรากฏว่า ผู้ศึกษาได้ข้อมูลจากบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ในการตอบแบบสอบถามและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ครบตามจำนวน 107 ฉบับ และนำข้อมูลคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามทำให้อยู่ในรูปแบบของข้อมูลที่เป็นตัวเลข และนำมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด 107 ฉบับ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) โดยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญ

การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

## 2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดย

2.1 หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 หาอัตราภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยกำหนดมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scales) เป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้ศึกษาแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น (วาโร เฟ็งส์วีสต์ 2551: 282-283) โดยมีสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลความหมายของระดับแรงจูงใจในการทำงานตามระดับคะแนน ดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
- 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ โดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่า t (t-test) สำหรับทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และสำหรับตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA)

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content-Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปประกอบการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความสำคัญของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต่อไป





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำนวน 107 คน โดยผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ปัจจัยแรงจูงใจ 12 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความยอมรับนับถือ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความก้าวหน้า 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านค่าตอบแทน 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน 12) ด้านสถานภาพ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

## ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง รวมทั้งสิ้น 107 คน มาคำนวณหา ค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีองค์ประกอบที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=107)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	30
	หญิง	77
อายุ	21-30 ปี	13
	31-40 ปี	19
	41-50 ปี	44
	51-60 ปี	31
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	58
	ปริญญาโท	30
	โสด	39
สถานภาพ	สมรส	64
	หย่า/หม้าย	4
	ตำแหน่งงาน	ผู้บริหาร
ข้าราชการครู		54
ข้าราชการพลเรือน		1
พนักงานราชการ		1
ลูกจ้างครู		16
เจ้าหน้าที่		17

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=107)	ร้อยละ (100.00)
คณงานภาโรง	10	9.30
ลูกจ้างประจำ	4	3.70
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	39	36.40
10,001-25,000 บาท	15	14.00
25,001-40,000 บาท	42	39.30
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	11	10.30
ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ		
น้อยกว่า 5 ปี	21	19.60
6-10 ปี	20	18.70
11-15 ปี	9	8.40
16-20 ปี	16	15.00
21-25 ปี	19	17.80
26 ปีขึ้นไป	22	20.60

จากตารางที่ 4.1 เป็นการแสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.00 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28.00

อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.00 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.80 และอายุ 21-30 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.10

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.80

สถานภาพ พบว่า บุคลากรสมรสแล้วมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาโสด คิดเป็นร้อยละ 36.40 และหย่า/หม้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.70

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรเป็นข้าราชการครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 15.90 ลูกจ้างครู คิดเป็นร้อยละ 15.00 คณงานภาโรง คิดเป็น ร้อยละ 9.30

ผู้บริหารกับลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 3.70 และข้าราชการพลเรือนกับพนักงานราชการน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.90

รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 25,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาได้มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.40 รายได้ 10,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.00 และรายได้มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.30

ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์การทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.60 รองลงมาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.60 การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.70 การทำงาน 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.80 การทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00 และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.40

## ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา ลำปาง โดยมีองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ 12 ปัจจัย คือ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความยอมรับนับถือ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความก้าวหน้า 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านค่าตอบแทน 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน 12) ด้านสถานภาพ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2-4.13

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจทั้ง 12 ด้าน ของบุคลากรวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาลำปาง

	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.14	0.59	มาก
2	ด้านความยอมรับนับถือ	4.04	0.62	มาก
3	ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.61	มาก
4	ด้านความก้าวหน้า	3.58	0.84	มาก
5	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.65	มาก
6	ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.50	0.82	มาก
7	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.58	1.01	มาก
8	ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.96	0.68	มาก
9	ด้านสภาพการทำงาน	3.58	0.75	มาก
10	ด้านค่าตอบแทน	3.45	0.97	มาก
11	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	3.87	1.03	มาก
12	ด้านสถานภาพ	4.13	0.81	มาก
	รวม	3.82	0.6	มาก

จากตารางที่ 4.2 สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.45$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปาง ด้านความสำเร็จในงาน

	ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จแล้ว	4.32	.81	มากที่สุด
1.2	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย และใช้ ความคิดริเริ่ม	3.82	.90	มาก
1.3	ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานของท่าน ประสบความสำเร็จ	4.12	.70	มาก
1.4	งานของท่านที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มี ความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน	4.11	.72	มาก
1.5	ท่านได้ใช้ศักยภาพของท่านอย่างเต็มกำลังในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.31	.78	มากที่สุด
	รวม	4.14	.59	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 1.1 ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จแล้ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจ ข้อ 1.4 งานของท่านที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปาง ด้านความยอมรับนับถือ

	ด้านความยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.1	เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับ และไว้วางใจใน การทำงานของท่าน	4.09	.71	มาก
2.2	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน หรือเพื่อน ร่วมงาน เมื่อท่านมีผลงานการปฏิบัติงานดี	3.95	.87	มาก
2.3	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ และแนะนำใน การปฏิบัติงานกับท่านด้วยดี	4.14	.77	มาก
2.4	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.99	.69	มาก
2.5	หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ ท่านทำเสมอ	4.01	.75	มาก
	รวม	4.04	.62	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 2.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ และแนะนำในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 2.2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านมีผลงานการปฏิบัติงานดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ )



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปาง ด้านความรับผิดชอบ

	ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1	ท่านได้รับมอบหมายงานและมีความรับผิดชอบงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ	4.21	.77	มากที่สุด
3.2	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	4.07	.73	มาก
3.3	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	3.77	.92	มาก
3.4	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.46	.68	มากที่สุด
3.5	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.58	.97	มาก
	รวม	4.02	.61	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 3.4 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 3.5 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปาง ด้านความก้าวหน้า

	ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.1	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ	3.71	.98	มาก
4.2	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม	3.33	1.19	ปานกลาง
4.3	งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าใน อาชีพ	3.83	.92	มาก
4.4	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้า ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.75	1.01	มาก
4.5	เมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จ ท่านจะได้รับการ ตอบสนองในเรื่องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้นเสมอ	3.29	1.16	ปานกลาง
	รวม	3.58	.84	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงงใจข้อ 4.3 งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงงใจข้อ 4.5 เมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จ ท่านจะได้รับการตอบสนองในเรื่องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.1	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.79	0.94	มาก
5.2	งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่านอย่างมาก	4.03	0.9	มาก
5.3	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน	4.08	0.86	มาก
5.4	งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.81	มาก
5.5	งานประจำของท่านทำให้ท่านมีความชำนาญ และความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น	4.17	0.71	มาก
	รวม	3.98	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 5.5 งานประจำของท่านทำให้ท่านมีความชำนาญ และความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 5.1 หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.79$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปาง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

	ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6.1	ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายจากผู้บริหารของ องค์กรอย่างชัดเจน	3.71	.96	มาก
6.2	ท่านได้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรได้อย่าง เป็นรูปธรรม	3.85	.77	มาก
6.3	นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความยืดหยุ่น	3.41	1.00	มาก
6.4	นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ	3.35	.97	ปานกลาง
6.5	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน	3.19	1.13	ปานกลาง
	รวม	3.50	.82	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงงใจข้อ 6.2 ท่านได้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงงใจข้อ 6.5 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปาง ด้านการปกครองบังคับบัญชา

	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7.1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.73	1.05	มาก
7.2	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.35	1.17	ปานกลาง
7.3	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ทำ	3.32	1.17	ปานกลาง
7.4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	3.55	1.25	มาก
7.5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดสร้างสรรค์	3.96	1.09	มาก
	รวม	3.58	1.01	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงงใจข้อ 7.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงงใจข้อ 7.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

	ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.1	ท่านได้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานด้วยความรักใคร่และสามัคคี	4.04	.85	มาก
8.2	ท่านได้รับการยอมรับด้านความรู้ ความสามารถ จาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.85	.91	มาก
8.3	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน กับท่านเป็นอย่างดี	4.05	.77	มาก
8.4	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน และเรื่อง ส่วนตัว	3.79	.95	มาก
8.5	ท่านพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่า ทำงานตามลำพัง	4.07	.88	มาก
	รวม	3.96	.68	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงงใจ ข้อ 8.5 ท่านพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงงใจ ข้อ 8.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน และเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านสภาพการทำงาน

	ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9.1	ท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	3.66	.88	มาก
9.2	ท่านมีพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงานของท่าน	3.71	.97	มาก
9.3	พื้นที่การปฏิบัติงานของท่านมีการควบคุมสภาพอากาศในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.49	.97	มาก
9.4	เวลาในการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.51	.91	มาก
9.5	บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะของการมีส่วนร่วม และการแสดงความคิดเห็น	3.50	1.02	มาก
	รวม	3.58	.75	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงงูใจ ข้อ 9.2 ท่านมีพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงงูใจข้อ 9.3 พื้นที่การปฏิบัติงานของท่านมีการควบคุมสภาพอากาศในการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ )



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านค่าตอบแทน

	ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10.1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.65	1.05	มาก
10.2	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	3.37	1.19	ปานกลาง
10.3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.35	1.05	ปานกลาง
10.4	หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการให้กับท่านอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตรที่พักอาศัย เป็นต้น	3.57	1.28	มาก
10.5	เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น	3.31	1.21	ปานกลาง
	รวม	3.45	.97	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 10.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ แรงจูงใจข้อ 10.5 เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปาง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน

	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
11.1	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงตลอดอายุการทำงาน	3.77	1.32	มาก
11.2	หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง	4.05	0.92	มาก
11.3	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนงานของท่านให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น	3.71	1.25	มาก
11.4	งานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบันสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว	3.93	1.25	มาก
11.5	สังคมยกย่องชื่นชมท่านที่ท่านมีงานที่มั่นคง	3.92	1.09	มาก
	รวม	3.87	1.03	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงงใจข้อ 11.2 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงงใจข้อ 11.3 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนงานของท่านให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
ลำปาง ด้านสถานภาพ

	ด้านสถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
12.1	อาชีพที่ท่านทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	4.06	.92	มาก
12.2	อาชีพที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.12	.81	มาก
12.3	อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม	4.15	.90	มาก
12.4	อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.15	1.04	มาก
12.5	อาชีพที่ท่านทำอยู่ได้สร้างความภาคภูมิใจให้กับครอบครัว	4.16	.94	มาก
	รวม	4.13	.81	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ด้านสถานภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 12.5 อาชีพที่ท่านทำอยู่ได้สร้างความภาคภูมิใจให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อ 12.1 อาชีพที่ท่านทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ )

สรุปสมมติฐานที่ 1 บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง มีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ระดับมาก จากผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงงูใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยวิเคราะห์จากข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4.15 – 4.43

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามเพศ

ปัจจัยแรงงูใจในการทำงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	30.00	3.98	0.73	-1.495	0.143
	หญิง	77.00	4.20	0.52		
ด้านความยอมรับนับถือ	ชาย	30.00	3.93	0.65	-1.050	0.299
	หญิง	77.00	4.08	0.61		
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	30.00	3.93	0.71	-0.800	0.428
	หญิง	77.00	4.05	0.57		
ด้านความก้าวหน้า	ชาย	30.00	3.53	0.93	-0.393	0.696
	หญิง	77.00	3.60	0.81		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ชาย	30.00	4.10	0.77	1.072	0.290
	หญิง	77.00	3.93	0.59		
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	ชาย	30.00	3.49	1.04	-0.096	0.924
	หญิง	77.00	3.51	0.72		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ชาย	30.00	3.66	1.17	0.455	0.651
	หญิง	77.00	3.55	0.95		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ชาย	30.00	3.87	0.91	-0.670	0.507
	หญิง	77.00	3.99	0.57		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านสภาพการทำงาน	ชาย	30.00	3.47	0.89	-0.787	0.436
	หญิง	77.00	3.62	0.69		
ด้านค่าตอบแทน	ชาย	30.00	3.57	1.00	0.759	0.451
	หญิง	77.00	3.41	0.97		
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	ชาย	30.00	3.89	1.01	0.075	0.940
	หญิง	77.00	3.87	1.04		
ด้านสถานภาพ	ชาย	30.00	4.19	0.81	0.526	0.601
	หญิง	77.00	4.10	0.81		
รวม	ชาย	30.00	3.80	0.74	-0.161	0.873
	หญิง	77.00	3.83	0.54		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีเพศแตกต่างกันในภาพรวม พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงงูใจในการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	21-30 ปี	13	4.18	0.47	4.546*	0.005
	31-40 ปี	19	4.01	0.65		
	41-50 ปี	44	3.97	0.63		
	51-60 ปี	31	4.43	0.42		
ด้านความยอมรับนับถือ	21-30 ปี	13	3.98	0.51	2.369	0.075
	31-40 ปี	19	3.78	0.79		
	41-50 ปี	44	4.02	0.59		
	51-60 ปี	31	4.25	0.56		
ด้านความรับผิดชอบ	21-30 ปี	13	4.22	0.34	2.756*	0.046
	31-40 ปี	19	3.75	0.80		
	41-50 ปี	44	3.95	0.63		
	51-60 ปี	31	4.19	0.48		
ด้านความก้าวหน้า	21-30 ปี	13	3.38	0.62	4.998*	0.003
	31-40 ปี	19	3.07	0.86		
	41-50 ปี	44	3.60	0.86		
	51-60 ปี	31	3.95	0.74		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	21-30 ปี	13	3.69	0.61	3.573*	0.017
	31-40 ปี	19	3.74	0.66		
	41-50 ปี	44	3.99	0.65		
	51-60 ปี	31	4.23	0.57		
ด้านนโยบายและการบริหาร ขององค์กร	21-30 ปี	13	3.29	0.55	2.586	0.057
	31-40 ปี	19	3.17	0.78		
	41-50 ปี	44	3.51	0.93		
	51-60 ปี	31	3.77	0.70		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	21-30 ปี	13	3.28	0.97	4.439*	0.006
	31-40 ปี	19	2.96	0.97		
	41-50 ปี	44	3.72	1.06		
	51-60 ปี	31	3.90	0.82		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	21-30 ปี	13	3.85	0.54	5.375*	0.002
	31-40 ปี	19	3.47	0.67		
	41-50 ปี	44	4.04	0.68		
	51-60 ปี	31	4.19	0.59		
ด้านสภาพการทำงาน	21-30 ปี	13	3.54	0.47	2.888*	0.039
	31-40 ปี	19	3.29	0.71		
	41-50 ปี	44	3.50	0.87		
	51-60 ปี	31	3.88	0.60		
ด้านค่าตอบแทน	21-30 ปี	13	2.55	0.98	14.455*	0.000
	31-40 ปี	19	2.80	0.84		
	41-50 ปี	44	3.59	0.82		
	51-60 ปี	31	4.03	0.77		
ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในงาน	21-30 ปี	13	3.18	0.77	18.002*	0.000
	31-40 ปี	19	2.86	1.03		
	41-50 ปี	44	4.10	0.85		
	51-60 ปี	31	4.46	0.73		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านสถานภาพ	21-30 ปี	13	3.71	0.82	11.163*	0.000
	31-40 ปี	19	3.51	0.84		
	41-50 ปี	44	4.18	0.73		
	51-60 ปี	31	4.61	0.53		
รวม	21-30 ปี	13	3.57	0.38	9.390*	0.000
	31-40 ปี	19	3.37	0.56		
	41-50 ปี	44	3.85	0.60		
	51-60 ปี	31	4.16	0.49		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ยกเว้น ด้านความยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significance Difference : LSD) ดังตารางที่ 4.17- 4.26

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน  
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.18	4.01	3.97	4.43
21-30 ปี	4.18	-	.17	.22	-.25
31-40 ปี	4.01	-	-	.04	-.42*
41-50 ปี	3.97	-	-	-	-.46*
51-60 ปี	4.43	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานด้านความสำเร็จ  
ในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 51-60 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ  
31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.22	3.75	3.95	4.19
21-30 ปี	4.22	-	.47*	.26	.03
31-40 ปี	3.75	-	-	-.21	-.44*
41-50 ปี	3.95	-	-	-	-.23
51-60 ปี	4.19	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานต่ำกว่าอายุ 21-30 ปีและ  
อายุ 51-60 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่า อายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า  
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.38	3.07	3.60	3.95
21-30 ปี	3.38	-	.31	-.22	-.56*
31-40 ปี	3.07	-	-	-.53*	-.87*
41-50 ปี	3.60	-	-	-	-.35
51-60 ปี	3.95	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า  
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 41-50 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อายุ 31-40 ปี  
และอายุ 51-60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อายุ 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีความแตกต่าง  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.69	3.74	3.60	3.95
21-30 ปี	3.69	-	-.05	-.30	-.54*
31-40 ปี	3.74	-	-	-.26	-.50*
41-50 ปี	3.99	-	-	-	-.24
51-60 ปี	4.23	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะ  
งานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 51-60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า  
อายุ 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.28	2.96	3.72	3.90
21-30 ปี	3.28	-	.32	-.44	-.62
31-40 ปี	2.96	-	-	-.76*	-.94*
41-50 ปี	3.72	-	-	-	-.18
51-60 ปี	3.90	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 41-50 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 31-40 ปี และอายุ 51-60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.85	3.47	4.04	4.19
21-30 ปี	3.85	-	.37	-.19	-.34
31-40 ปี	3.47	-	-	-.57*	-.71*
41-50 ปี	4.04	-	-	-	-.15
51-60 ปี	4.19	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 41-50 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อายุ

31-40 ปี และอายุ 51-60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.54	3.29	3.50	3.88
21-30 ปี	3.54	-	.24	.04	-.34
31-40 ปี	3.29	-	-	-.20	-.58*
41-50 ปี	3.50	-	-	-	-.38*
51-60 ปี	3.88	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 51-60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		2.55	2.80	3.59	4.03
21-30 ปี	2.55	-	-.25	-1.03*	-1.48*
31-40 ปี	2.80	-	-	-.79*	-1.23*
41-50 ปี	3.59	-	-	-	-.45*
51-60 ปี	4.03	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 41-50 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่า อายุ 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี และอายุ 51-60 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.18	2.86	4.10	4.46
21-30 ปี	3.18	-	.32	-.92*	-1.28*
31-40 ปี	2.86	-	-	-1.24*	-1.60*
41-50 ปี	4.10	-	-	-	-.36
51-60 ปี	4.46	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานด้านความความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 41-50 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี และอายุ 51-60 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงาน ด้านสถานภาพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.71	3.51	4.18	4.61
21-30 ปี	3.71	-	.20	-.47*	-.90*
31-40 ปี	3.51	-	-	-.68*	-1.10*
41-50 ปี	4.18	-	-	-	-.42*
51-60 ปี	4.61	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุ 41-50 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อายุ 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี และอายุ 51-60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.78	0.64	4.583*	0.012
	ปริญญาตรี	58	4.22	0.48		
	ปริญญาโท	30	4.19	0.68		
ด้านความยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.93	0.55	0.422	0.657
	ปริญญาตรี	58	4.04	0.57		
	ปริญญาโท	30	4.09	0.77		
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.93	0.55	0.671	0.513
	ปริญญาตรี	58	3.99	0.59		
	ปริญญาโท	30	4.12	0.69		
ด้านความก้าวหน้า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.42	0.77	0.907	0.407
	ปริญญาตรี	58	3.55	0.83		
	ปริญญาโท	30	3.74	0.92		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.91	0.66	0.600	0.550
	ปริญญาตรี	58	3.95	0.62		
	ปริญญาโท	30	4.09	0.69		
ด้านนโยบายและ การบริหารขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.69	0.65	0.904	0.408
	ปริญญาตรี	58	3.41	0.82		
	ปริญญาโท	30	3.55	0.92		
ด้านการปกครองบังคับ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.94	0.87	2.258	0.110

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัญหา	ปริญญาตรี	58	3.41	1.04		
	ปริญญาโท	30	3.69	1.00		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	4.03	0.69	1.264	0.287
	ปริญญาตรี	58	3.87	0.68		
	ปริญญาโท	30	4.09	0.65		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.65	0.71		
ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.65	0.71	0.259	0.772
	ปริญญาตรี	58	3.59	0.62		
	ปริญญาโท	30	3.50	0.99		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.29	0.96		
ด้านค่าตอบแทน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.29	0.96	3.122*	0.048
	ปริญญาตรี	58	3.31	1.02		
	ปริญญาโท	30	3.82	0.80		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.65	1.00		
ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.65	1.00	2.504	0.087
	ปริญญาตรี	58	3.77	1.10		
	ปริญญาโท	30	4.22	0.83		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.73	0.88		
ด้านสถานภาพ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.73	0.88	3.961*	0.022
	ปริญญาตรี	58	4.13	0.80		
	ปริญญาโท	30	4.37	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.75	0.56		
รวม	ปริญญาตรี	58	3.77	0.59		
	ปริญญาโท	30	3.96	0.64		
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.75	0.56		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันทุก

ด้าน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ยกเว้น ด้านความสำเร็จในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสถานภาพ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	โสด	39	4.08	0.59	1.203	0.305
	สมรส	64	4.15	0.60		
	หย่า/หม้าย	4	4.55	0.34		
ด้านความยอมรับนับถือ	โสด	39	3.93	0.71	2.014	0.139
	สมรส	64	4.07	0.57		
	หย่า/หม้าย	4	4.55	0.25		
ด้านความรับผิดชอบ	โสด	39	4.02	0.66	0.838	0.436
	สมรส	64	3.99	0.59		
	หย่า/หม้าย	4	4.40	0.43		
ด้านความก้าวหน้า	โสด	39	3.32	0.84	3.344*	0.039
	สมรส	64	3.72	0.82		
	หย่า/หม้าย	4	4.00	0.67		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	โสด	39	3.82	0.60	2.290	0.106
	สมรส	64	4.06	0.67		
	หย่า/หม้าย	4	4.30	0.20		
ด้านนโยบายและการบริหาร ขององค์กร	โสด	39	3.20	0.90	4.588*	0.012
	สมรส	64	3.66	0.73		
	หย่า/หม้าย	4	3.90	0.70		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	โสด	39	3.35	1.02	1.640	0.199
	สมรส	64	3.72	1.01		
	หย่า/หม้าย	4	3.65	0.72		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	โสด	39	3.85	0.68	2.193	0.117
	สมรส	64	3.99	0.68		
	หย่า/หม้าย	4	4.55	0.19		
ด้านสภาพการทำงาน	โสด	39	3.42	0.86	1.328	0.270
	สมรส	64	3.66	0.68		
	หย่า/หม้าย	4	3.70	0.38		
ด้านค่าตอบแทน	โสด	39	3.03	1.02	6.527*	0.002
	สมรส	64	3.67	0.89		
	หย่า/หม้าย	4	4.00	0.28		
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	โสด	39	3.55	1.12	3.541*	0.033
	สมรส	64	4.04	0.95		
	หย่า/หม้าย	4	4.45	0.64		
ด้านสถานภาพ	โสด	39	3.98	0.87	1.615	0.204
	สมรส	64	4.18	0.76		
	หย่า/หม้าย	4	4.65	0.70		
รวม	โสด	39	3.63	0.60	3.757*	0.027
	สมรส	64	3.91	0.59		
	หย่า/หม้าย	4	4.23	0.37		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ยกเว้น ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานภาพ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significance Difference : LSD) ดังตารางที่ 4.29 - 4.32

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
		3.32	3.72	4.00
โสด	3.32	-	-.40*	-.68
สมรส	3.72	-	-	-.28
หย่า/หม้าย	4.00	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าสถานภาพโสด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
		3.20	3.66	3.90
โสด	3.20	-	-.46*	-.70
สมรส	3.66	-	-	-.24
หย่า/หม้าย	3.90	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบาย และการบริการขององค์กร จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าสถานภาพโสด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน  
จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
		3.03	3.67	4.00
โสด	3.03	-	-.64*	-.97*
สมรส	3.67	-	-	-.33
หย่า/หม้าย	4.00	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าสถานภาพโสด และสถานภาพหย่า/หม้าย มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าสถานภาพโสด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคง  
ปลอดภัยในงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
		3.55	4.04	4.45
โสด	3.55	-	-.49*	-.90
สมรส	4.04	-	-	-.41
หย่า/หม้าย	4.45	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าสถานภาพโสด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ผู้บริหาร	4	4.40	0.59	2.725*	0.013
	ข้าราชการครู	54	4.22	0.56		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.60	0.00		
	พนักงานราชการ	1	4.20	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	4.14	0.55		
	เจ้าหน้าที่	17	4.13	0.52		
	คณงานการโรง	10	3.44	0.56		
	ลูกจ้างประจำ	4	4.35	0.66		
ด้านความยอมรับนับถือ	ผู้บริหาร	4	4.30	1.01	1.031	0.415
	ข้าราชการครู	54	4.14	0.59		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.00	0.00		
	พนักงานราชการ	1	4.20	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	3.80	0.73		
	เจ้าหน้าที่	17	4.04	0.61		
	คณงานการโรง	10	3.72	0.40		
	ลูกจ้างประจำ	4	4.15	0.68		
ด้านความรับผิดชอบ	ผู้บริหาร	4	4.45	0.85	1.144	0.342
	ข้าราชการครู	54	4.04	0.58		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.40	0.00		
	พนักงานราชการ	1	4.60	0.00		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้า	ลูกจ้างครู	16	3.88	0.78	2.726*	0.013
	เจ้าหน้าที่	17	4.07	0.50		
	คณงานภารโรง	10	3.68	0.53		
	ลูกจ้างประจำ	4	4.25	0.62		
	ผู้บริหาร	4	4.10	1.09		
	ข้าราชการครู	54	3.78	0.79		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.20	0.00		
	พนักงานราชการ	1	3.60	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	3.31	0.95		
	เจ้าหน้าที่	17	2.95	0.55		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คณงานภารโรง	10	3.56	0.62	1.606	0.142
	ลูกจ้างประจำ	4	4.00	1.21		
	ผู้บริหาร	4	4.65	0.44		
	ข้าราชการครู	54	4.03	0.62		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.80	0.00		
	พนักงานราชการ	1	3.80	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	3.90	0.69		
	เจ้าหน้าที่	17	3.68	0.53		
	คณงานภารโรง	10	3.90	0.82		
	ลูกจ้างประจำ	4	4.20	0.63		
ด้านนโยบายและ การบริหารขององค์กร	ผู้บริหาร	4	4.20	0.94	1.258	0.279
	ข้าราชการครู	54	3.52	0.85		
	ข้าราชการพลเรือน	1	3.80	0.00		
	พนักงานราชการ	1	3.80	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	3.20	0.94		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	เจ้าหน้าที่	17	3.27	0.63	2.261*	0.035
	คณงานการโรง	10	3.76	0.65		
	ลูกจ้างประจำ	4	3.90	0.62		
	ผู้บริหาร	4	4.35	1.05		
	ข้าราชการครู	54	3.63	0.95		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.20	0.00		
	พนักงานราชการ	1	3.60	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	3.38	1.12		
	เจ้าหน้าที่	17	2.94	1.03		
	คณงานการโรง	10	4.20	0.78		
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้อื่น	ลูกจ้างประจำ	4	4.00	0.82	1.134	0.348
	ผู้บริหาร	4	4.65	0.70		
	ข้าราชการครู	54	3.98	0.65		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.40	0.00		
	พนักงานราชการ	1	4.00	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	3.85	0.74		
	เจ้าหน้าที่	17	3.74	0.64		
	คณงานการโรง	10	3.94	0.69		
	ลูกจ้างประจำ	4	4.30	0.81		
	ผู้บริหาร	4	4.70	0.60		
ด้านสภาพการทำงาน	ข้าราชการครู	54	3.53	0.77		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.20	0.00		
	พนักงานราชการ	1	4.40	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	3.46	0.68		
	เจ้าหน้าที่	17	3.54	0.75		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	คนงานภารโรง	10	3.44	0.57	9.804*	0.000
	ลูกจ้างประจำ	4	3.65	0.70		
	ผู้บริหาร	4	4.45	0.75		
	ข้าราชการครู	54	3.83	0.75		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.20	0.00		
	พนักงานราชการ	1	3.80	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	2.86	0.84		
	เจ้าหน้าที่	17	2.31	0.77		
ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในงาน	คนงานภารโรง	10	3.62	0.81	12.484*	0.000
	ลูกจ้างประจำ	4	3.85	0.77		
	ผู้บริหาร	4	4.70	0.60		
	ข้าราชการครู	54	4.36	0.71		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.80	0.00		
	พนักงานราชการ	1	4.60	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	2.95	0.88		
	เจ้าหน้าที่	17	2.75	0.82		
ด้านสถานภาพ	คนงานภารโรง	10	3.98	0.95	6.930*	0.000
	ลูกจ้างประจำ	4	4.35	0.64		
	ผู้บริหาร	4	4.55	0.90		
	ข้าราชการครู	54	4.41	0.61		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.60	0.00		
	พนักงานราชการ	1	4.40	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	4.13	0.72		
	เจ้าหน้าที่	17	3.14	0.67		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
	คณงานภารโรง	10	3.92	0.91		
	ลูกจ้างประจำ	4	4.35	0.68		
รวม	ผู้บริหาร	4	4.46	0.78	3.509*	0.002
	ข้าราชการครู	54	3.96	0.56		
	ข้าราชการพลเรือน	1	4.35	0.00		
	พนักงานราชการ	1	4.08	0.00		
	ลูกจ้างครู	16	3.57	0.60		
	เจ้าหน้าที่	17	3.38	0.38		
	คณงานภารโรง	10	3.76	0.57		
	ลูกจ้างประจำ	4	4.11	0.72		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ยกเว้น ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านสภาพการทำงาน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.95	0.63	2.384	0.074
	10,001-25,000 บาท	15	4.23	0.56		
	25,001-40,000 บาท	42	4.20	0.57		
	มากกว่า 40,000 บาท	11	4.40	0.39		
ด้านความยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.91	0.61	1.261	0.292
	10,001-25,000 บาท	15	3.95	0.69		
	25,001-40,000 บาท	42	4.16	0.59		
	มากกว่า 40,000 บาท	11	4.15	0.69		
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.94	0.64	0.774	0.511
	10,001-25,000 บาท	15	3.97	0.64		
	25,001-40,000 บาท	42	4.04	0.57		
	มากกว่า 40,000 บาท	11	4.25	0.67		
ด้านความก้าวหน้า	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.25	0.76	3.745*	0.013
	10,001-25,000 บาท	15	3.64	0.93		
	25,001-40,000 บาท	42	3.78	0.81		
	มากกว่า 40,000 บาท	11	3.93	0.83		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.85	0.66	2.339	0.078
	10,001-25,000 บาท	15	3.96	0.71		
	25,001-40,000 บาท	42	4.00	0.63		
	มากกว่า 40,000 บาท	11	4.42	0.40		

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการ บริหารขององค์กร	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.39	1.14	0.676	0.569
	10,001-25,000 บาท	15	3.56	0.82		
	25,001-40,000 บาท	42	3.69	0.95		
	มากกว่า 40,000 บาท ขึ้น ไป	11	3.87	1.01		
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.85	0.70	0.928	0.430
	10,001-25,000 บาท	15	3.89	0.70		
	25,001-40,000 บาท	42	4.03	0.62		
	มากกว่า 40,000 บาท ขึ้น ไป	11	4.15	0.78		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.50	0.67	0.822	0.484
	10,001-25,000 บาท	15	3.63	0.70		
	25,001-40,000 บาท	42	3.58	0.86		
	มากกว่า 40,000 บาท ขึ้น ไป	11	3.76	0.70		
ด้านสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	2.76	0.97	0.371	0.774
	10,001-25,000 บาท	15	3.68	0.54		
	25,001-40,000 บาท	42	3.81	0.75		
	มากกว่า 40,000 บาท ขึ้น ไป	11	4.20	0.84		
ด้านค่าตอบแทน	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.06	1.01	15.127*	0.000
	10,001-25,000 บาท	15	4.17	0.68		
	25,001-40,000 บาท	42	4.34	0.71		
	มากกว่า 40,000 บาท ขึ้น ไป	11	4.60	0.66		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.06	1.01	20.696*	0.000
	10,001-25,000 บาท	15	4.17	0.68		
	25,001-40,000 บาท	42	4.34	0.71		
	มากกว่า 40,000 บาท	11	4.60	0.66		
	ขึ้นไป					
ด้านสภาพ งาน	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.66	0.89	9.042*	0.000
	10,001-25,000 บาท	15	4.17	0.57		
	25,001-40,000 บาท	42	4.43	0.59		
	มากกว่า 40,000 บาท	11	4.55	0.73		
	ขึ้นไป					
รวม	น้อยกว่า 10,000 บาท	39	3.54	0.54	5.459*	0.002
	10,001-25,000 บาท	15	3.87	0.59		
	25,001-40,000 บาท	42	3.97	0.57		
	มากกว่า 40,000 บาท	11	4.17	0.61		
	ขึ้นไป					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ยกเว้น ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านสภาพการทำงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significance Difference : LSD) ดังตารางที่ 4.35-4.38

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป
		3.95	4.23	4.20	4.40
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.95	-	-0.39	-0.53*	-0.68*
10,001-25,000 บาท	4.23	-	-	-0.14	-0.29
25,001-40,000 บาท	4.20	-	-	-	-0.15
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	4.40	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า รายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ารายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ารายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า	10,001-	25,001-	มากกว่า
		10,000 บาท	25,000 บาท	40,000 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.76	3.68	3.81	4.20
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.76	-	-0.92*	-1.05*	-1.44*
10,001-25,000 บาท	3.68	-	-	-0.13	-0.52
25,001-40,000 บาท	3.81	-	-	-	-0.39
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	4.20	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า รายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท รายได้ต่อเดือน  
25,001-40,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
สูงกว่ารายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคง  
ปลอดภัยในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า	10,001-	25,001-	มากกว่า
		10,000 บาท	25,000 บาท	40,000 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.06	4.17	4.34	4.60
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.06	-	-1.12*	-1.28*	-1.54*
10,001-25,000 บาท	4.17	-	-	-0.16	-0.43
25,001-40,000 บาท	4.34	-	-	-	-0.26
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	4.60	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า รายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท รายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ารายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานภาพ  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า	10,001-	25,001-	มากกว่า
		10,000 บาท	25,000 บาท	40,000 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.66	4.17	4.43	4.55
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.66	-	-.512*	-.77*	-.88*
10,001-25,000 บาท	4.17	-	-	-.26	-.37
25,001-40,000 บาท	4.43	-	-	-	-.11
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	4.55	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า รายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท รายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ารายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ

ปัจจัยแรงงูใจ ในการทำงาน	ประสบการณ์การ ทำงานในวิทยาลัยฯ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	น้อยกว่า 5 ปี	21	4.05	0.64	2.209	0.059
	6-10 ปี	20	3.90	0.63		
	11-15 ปี	9	3.89	0.62		
	16-20 ปี	16	4.16	0.52		
	21-25 ปี	19	4.31	0.57		
	26 ปีขึ้นไป	22	4.37	0.47		
ด้านความยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.89	0.73	1.848	0.110
	6-10 ปี	20	3.81	0.61		
	11-15 ปี	9	3.89	0.55		
	16-20 ปี	16	4.10	0.43		
	21-25 ปี	19	4.28	0.65		
	26 ปีขึ้นไป	22	4.19	0.59		
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	21	4.02	0.72	1.757	0.129
	6-10 ปี	20	3.76	0.58		
	11-15 ปี	9	3.84	0.53		
	16-20 ปี	16	3.95	0.61		
	21-25 ปี	19	4.25	0.63		
	26 ปีขึ้นไป	22	4.16	0.48		
ด้านความก้าวหน้า	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.23	0.79	2.966*	0.015
	6-10 ปี	20	3.28	0.75		
	11-15 ปี	9	3.56	0.78		
	16-20 ปี	16	3.54	0.83		
	21-25 ปี	19	4.00	1.01		
	26 ปีขึ้นไป	22	3.87	0.67		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ประสบการณ์การ ทำงานในวิทยาลัยฯ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.70	0.79	2.157	0.065
	6-10 ปี	20	3.92	0.49		
	11-15 ปี	9	3.87	0.66		
	16-20 ปี	16	3.95	0.63		
	21-25 ปี	19	4.32	0.61		
	26 ปีขึ้นไป	22	4.08	0.57		
ด้านนโยบายและ การบริหารขององค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.30	0.80	1.570	0.175
	6-10 ปี	20	3.44	0.65		
	11-15 ปี	9	3.27	0.98		
	16-20 ปี	16	3.29	0.88		
	21-25 ปี	19	3.83	0.98		
	26 ปีขึ้นไป	22	3.71	0.64		
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.30	1.07	1.515	0.192
	6-10 ปี	20	3.39	1.09		
	11-15 ปี	9	3.49	1.23		
	16-20 ปี	16	3.39	1.02		
	21-25 ปี	19	3.97	0.88		
	26 ปีขึ้นไป	22	3.86	0.83		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.80	0.81	2.115	0.070
	6-10 ปี	20	3.67	0.54		
	11-15 ปี	9	3.93	0.75		
	16-20 ปี	16	3.96	0.56		
	21-25 ปี	19	4.27	0.59		
	26 ปีขึ้นไป	22	4.11	0.68		

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ประสบการณ์การ ทำงานในวิทยาลัยฯ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.58	0.82	0.733	0.600
	6-10 ปี	20	3.41	0.55		
	11-15 ปี	9	3.44	0.65		
	16-20 ปี	16	3.44	0.84		
	21-25 ปี	19	3.72	0.98		
	26 ปีขึ้นไป	22	3.75	0.58		
ด้านค่าตอบแทน	น้อยกว่า 5 ปี	21	2.64	0.98	7.447*	0.000
	6-10 ปี	20	3.17	0.87		
	11-15 ปี	9	3.62	0.75		
	16-20 ปี	16	3.43	0.77		
	21-25 ปี	19	4.02	0.94		
	26 ปีขึ้นไป	22	3.94	0.71		
ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.05	0.91	7.651*	0.000
	6-10 ปี	20	3.47	1.08		
	11-15 ปี	9	4.00	0.94		
	16-20 ปี	16	3.96	1.02		
	21-25 ปี	19	4.49	0.78		
	26 ปีขึ้นไป	22	4.38	0.66		
ด้านสถานภาพ	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.55	0.94	8.371*	0.000
	6-10 ปี	20	3.70	0.79		
	11-15 ปี	9	4.20	0.56		
	16-20 ปี	16	4.15	0.59		
	21-25 ปี	19	4.67	0.50		
	26 ปีขึ้นไป	22	4.55	0.58		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ประสบการณ์การ ทำงานในวิทยาลัยฯ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
รวม	น้อยกว่า 5 ปี	21	3.51	0.64	4.694*	0.001
	6-10 ปี	20	3.58	0.47		
	11-15 ปี	9	3.75	0.59		
	16-20 ปี	16	3.78	0.48		
	21-25 ปี	19	4.18	0.61		
	26 ปีขึ้นไป	22	4.08	0.52		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ยกเว้น ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านสภาพการทำงาน ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significance Difference : LSD) ดังตารางที่ 4.40-4.43

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน ในวิทยาลัยฯ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		4.05	3.90	3.89	4.16	4.31	4.37
น้อยกว่า 5 ปี	4.05	-	-0.05	-0.33	-0.31	-0.77*	-0.64*
6-10 ปี	3.90	-	-	-0.28	-0.26	-0.72*	-0.59*
11-15 ปี	3.89	-	-	-	0.02	-0.44	-0.32
16-20 ปี	4.16	-	-	-	-	-0.46	-0.34
21-25 ปี	4.31	-	-	-	-	-	0.13
26 ปีขึ้นไป	4.37	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงานใน  
วิทยาลัยฯ 21-25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ  
น้อยกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ 26 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจ  
ในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี มีความแตกต่าง  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน ในวิทยาลัยฯ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		2.64	3.17	3.62	3.43	4.02	3.94
น้อยกว่า 5 ปี	2.64	-	-.53*	-.98*	-.79*	-1.38*	-1.30*
6-10 ปี	3.17	-	-	-0.45	-0.26	-.85*	-.77*
11-15 ปี	3.62	-	-	-	0.20	-0.40	-0.31
16-20 ปี	3.43	-	-	-	-	-.60*	-0.51
21-25 ปี	4.02	-	-	-	-	-	0.08
26 ปีขึ้นไป	3.94	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ  
6-10 ปี ประสบการณ์ 11-15 ปี และประสบการณ์ 16-20 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า  
ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ 21-25 ปี  
มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์  
6-10 ปี และประสบการณ์ 16-20 ปี ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ 26 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจ  
ในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ 6-10 ปี  
มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย  
ในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน ในวิทยาลัยฯ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.05	3.47	4.00	3.96	4.49	4.38
น้อยกว่า 5 ปี	3.05	-	- 0.42	-0.95*	-0.91*	-1.45*	-1.33*
6-10 ปี	3.47	-	-	- 0.53	- 0.49	-1.02*	-0.91*
11-15 ปี	4.00	-	-	-	0.04	- 0.49	- 0.38
16-20 ปี	3.96	-	-	-	-	- 0.53	- 0.42
21-25 ปี	4.49	-	-	-	-	-	0.11
26 ปีขึ้นไป	4.38	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ 6-10 ปี ประสบการณ์ 11-15 ปี และประสบการณ์ 16-20 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ 21-25 ปี และประสบการณ์ 26 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ 6-10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานภาพ  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน ในวิทยาลัยฯ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปี ขึ้นไป
		3.55	3.70	4.20	4.15	4.67	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	3.55	-	- 0.15	-0.65*	-0.60*	-1.12*	-0.99*
6-10 ปี	3.70	-	-	- 0.50	- 0.45	-0.97*	-0.85*
11-15 ปี	4.20	-	-	-	0.05	- 0.47	- 0.35
16-20 ปี	4.15	-	-	-	-	-0.52*	- 0.40
21-25 ปี	4.67	-	-	-	-	-	0.13
26 ปีขึ้นไป	4.55	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพ  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงานใน  
วิทยาลัยฯ 11-15 ปี และประสบการณ์ 16-20 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์  
การทำงานในวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ 21-25 ปี มีระดับ  
แรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์  
6-10 ปี และประสบการณ์ 16-20 ปี ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ 26 ปีขึ้นไป มีระดับ  
แรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ น้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์  
6-10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปสมมติฐานที่ 2 บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล  
ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของวิทยาลัย  
ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน  
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรของวิทยาลัย ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ  
สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ ของบุคลากร  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม  
สมมติฐานที่ตั้งไว้

ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. อายุ บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. สถานภาพ บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
5. ตำแหน่งงาน บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
6. รายได้ต่อเดือน บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
7. ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

#### ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 107 คน ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมทั้งสิ้น 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.28 ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ได้ให้ข้อเสนอแนะแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

**4.1 ด้านความรับผิดชอบ** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความรับผิดชอบว่า ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมีมากเกินไป ซึ่งอาจจะเกิดความผิดพลาดได้ ซึ่งความผิดพลาดเกิดจากการได้รับมอบหมายงานเป็นจำนวนมากเกินไป งานแต่ละงานมีความเร่งด่วน ไม่สามารถทำให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาในบางครั้ง ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ควรมอบหมายงานแต่ละงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ไม่มากเกินไป แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ให้ระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมไม่เร่งรีบจนเกินไป

**4.2 ด้านความสำเร็จในงาน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความสำเร็จในงานว่า การทำงานให้สำเร็จต้องมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการทำงานเป็นทีม และใช้เทคโนโลยีช่วยใน

การทำงาน ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง คือ ควรมีการประสานงานกันทุกฝ่าย มีการทำงานเป็นทีม นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน

**4.3 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรว่า องค์กรมีนโยบายที่ดีแต่มีมากเกินไป จนทำให้ยากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมและกระชับ การบริหารงานควรมีความยุติธรรม

**4.4 ด้านความยอมรับนับถือ** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านการยอมรับนับถือว่าการยอมรับนับถือเกิดจากความรู้ ความสามารถ การวางตัวที่ดีในอาชีพ และสังคม ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ การปฏิบัติตนที่ดี เป็นต้นแบบที่ดี และยึดมั่นคุณธรรม ก็จะเป็นที่ยอมรับนับถือกับทุกคน

**4.5 ด้านความก้าวหน้า** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความก้าวหน้าที่ บุคลากรตำแหน่งลูกจ้างยังไม่มี ความก้าวหน้า และความมั่นคงด้านการทำงาน ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรตำแหน่งข้าราชการมีความก้าวหน้ามาก ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ควรส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตำแหน่งลูกจ้าง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม

**4.6 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า งานที่ปฏิบัติมีจำนวนมาก และต้องปฏิบัติในเวลาเดียวกัน งานพิเศษมากกว่างานด้านการสอน ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ควรแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้น้อยลงเพื่อจะปฏิบัติงานให้ทันเวลา การทำงานต้องทุ่มเทและเสียสละ

**4.7 ด้านค่าตอบแทน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านค่าตอบแทนว่า ค่าตอบแทนน้อย ยังไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ต้องเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้นตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

**4.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านการปกครองบังคับบัญชาว่า ขาดความยืดหยุ่น ไม่รับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ การปกครองบังคับบัญชาควรมีความยืดหยุ่นให้มากขึ้น รับฟังความคิดเห็นของส่วนรวมมากขึ้น ใช้หลักธรรมให้การปกครอง

**4.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นว่า การทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ การเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือกัน มีความเมตตาต่อกัน

**4.10 ด้านสภาพการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านสภาพการทำงานว่ามีแรงกดดันสูงจากองค์กร ทำให้ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ สภาพการทำงานควรเป็นบรรยากาศกันเอง ไม่มีความกดดันในทุกเรื่อง ให้อิสระให้การทำงาน

**4.11 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานว่า องค์กรให้ความสำคัญความมั่นคงแก่ลูกจ้างน้อยเกินไป ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ องค์กรควรให้ความสำคัญความมั่นคงปลอดภัยในงานแก่บุคลากรทุกตำแหน่งมากขึ้น และทุกคนต้องปฏิบัติงานกฎระเบียบขององค์กรด้วย

**4.12 ด้านสถานภาพ** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านสถานภาพว่า งานที่ทำอยู่ยังไม่เป็นที่ต้องการของตนเอง และไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ การยอมรับนับถือยังไม่เป็นที่พอใจ ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ องค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของบุคลากร

**4.13 ข้อเสนอแนะอื่น** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ดังนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในทุกด้าน นโยบายขององค์กรต้องชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีความยืดหยุ่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากร ไม่ควรมอบหมายงานให้มากเกินไป เพราะอาจจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ผู้บริหารควรให้ทุกคนทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม เกื้อกูล ช่วยเหลือกัน ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและคนส่วนมาก ผู้บริหารควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเรื่องการเรียนรู้การสอนมากกว่าการทำกิจกรรม

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง เป็นการวิจัยพรรณนา ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำนวน 146 คน (ข้อมูลปี พ.ศ.2555) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จำนวน 107 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) มีทั้งหมด 7 หัวข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 12 หัวข้อ



ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความยอมรับนับถือ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความก้าวหน้า 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านค่าตอบแทน 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน 12) ด้านสถานภาพ

ส่วนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) มีทั้งหมด 13 หัวข้อ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความยอมรับนับถือ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความก้าวหน้า 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านค่าตอบแทน 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน 12) ด้านสถานภาพ 13) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากนั้นก็ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ประสานงานขอความร่วมมือจากบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2555 ได้จัดทำและนำแบบสอบถาม จำนวน 110 ฉบับ ไปแจกจ่ายยังบุคลากรวิทยาลัยฯ ซึ่งแจ้งเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 5 มิถุนายน 2555 จากนั้นผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูล ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมด 107 ชุด คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 15 มิถุนายน 2555

**1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้ศึกษาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสิทธิภาพการทำงานในวิทยาลัยฯ โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบ ค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variances (ANOVA)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

### 1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษารครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ ดังนี้

**1.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล** ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จากกลุ่มตัวอย่าง 107 คน ในส่วนปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศพบว่า บุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด อันดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี อันดับที่ 3 เป็นผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด อันดับที่ 2 ระดับการศึกษาปริญญาโท และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรสมากที่สุด อันดับที่ 2 เป็นสถานภาพโสด และน้อยที่สุดคือสถานภาพหย่า/หม้าย ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการครูมากที่สุด อันดับที่ 2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ อันดับที่ 3 ตำแหน่งลูกจ้างครู อันดับที่ 4 ตำแหน่งคนงาน ภารโรง อันดับที่ 5 ตำแหน่งผู้บริหารกับตำแหน่งลูกจ้างประจำ และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกับตำแหน่งพนักงานราชการ ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ ต่อเดือน พบว่า รายได้ 25,001-40,000 บาท มากที่สุด อันดับที่ 2 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท อันดับที่ 3 รายได้ 10,001-25,000 บาท และน้อยที่สุดคือรายได้ มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 26 ปีขึ้นไป มากที่สุด อันดับที่ 2 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อันดับที่ 3 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี อันดับที่ 4 ประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปี อันดับที่ 5 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี

**1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน** ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.14$ ) ระดับแรงจูงใจมาก รองลงมาคือ ด้านสถานภาพ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.13$ ) ระดับแรงจูงใจมาก รองลงมาคือ ด้านความยอมรับนับถือ

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.04$ ) ระดับแรงจูงใจมาก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.02$ ) ระดับแรงจูงใจมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.98$ ) ระดับแรงจูงใจมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.96$ ) ระดับแรงจูงใจมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.87$ ) ระดับแรงจูงใจมาก รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.58$ ) ระดับแรงจูงใจมาก รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.50$ ) ระดับแรงจูงใจมาก และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.45$ ) ระดับแรงจูงใจมาก

**1.3.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน** ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรตอบมากที่สุดคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อันดับที่ 2 คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อันดับที่ 3 คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อันดับที่ 4 มี 4 ด้าน คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน อันดับที่ 5 มี 4 ด้าน คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และอันดับสุดท้ายคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพ ซึ่งมีเนื้อหาสาระดังนี้

#### 1) ด้านความรับผิดชอบ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก กล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความรับผิดชอบว่าปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมีมากเกินไป ซึ่งอาจจะเกิดความผิดพลาดได้ ซึ่งความผิดพลาดเกิดจากการได้รับมอบหมายงานเป็นจำนวนมากเกินไป งานแต่ละงานมีความเร่งด่วนไม่สามารถทำให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาในบางครั้ง ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ควรมอบหมายงานแต่ละงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ไม่มากเกินไป แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ให้ระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมไม่เร่งรีบจนเกินไป

#### 2) ด้านความสำเร็จในงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความสำเร็จในงานว่า การทำงานให้สำเร็จต้องมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการทำงานเป็นทีม และใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง คือ ควรมีการประสานงานกันทุกฝ่าย มีการทำงานเป็นทีม นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน

### 3) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารขององค์การว่า องค์การมีนโยบายที่ดีแต่มีมากเกินไป จนทำให้ยากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ควรกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมและกระชับ การบริหารงานควรมีความยุติธรรม

### 4) ด้านความยอมรับนับถือ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านการยอมรับนับถือว่า การยอมรับนับถือเกิดจากความรู้ ความสามารถ การวางตัวที่ดีในอาชีพ และสังคม ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ การปฏิบัติตนที่ดี เป็นต้นแบบที่ดี และยึดมั่นคุณธรรม ก็จะเป็นที่ยอมรับนับถือกับทุกคน

### 5) ด้านความก้าวหน้า

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความก้าวหน้าที่ บุคลากรตำแหน่งลูกจ้างยังไม่มี ความก้าวหน้า และความมั่นคงด้านการทำงาน ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรตำแหน่งข้าราชการมีความก้าวหน้ามาก ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ควรส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตำแหน่งลูกจ้าง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ด้วยความยุติธรรม

### 6) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า งานที่ปฏิบัติมีจำนวนมาก และต้องปฏิบัติในเวลาเดียวกัน งานพิเศษมากกว่างานด้านการสอน ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ควรแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้น้อยลงเพื่อจะปฏิบัติงานให้ทันเวลา การทำงานต้องทุ่มเทและเสียสละ

### 7) ด้านค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านค่าตอบแทนว่า ค่าตอบแทนน้อยยังไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ ต้องเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้นตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

### 8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านการปกครองบังคับบัญชาว่า ขาดความยืดหยุ่น ไม่รับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ

การปกครองบังคับบัญชาควรมีความยืดหยุ่นให้มากขึ้น รับฟังความคิดเห็นของส่วนรวมมากขึ้น ใช้หลักธรรมในการปกครอง

#### 9) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นว่า การทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ การเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือกัน มีความเมตตาต่อกัน

#### 10) ด้านสภาพการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านสภาพการทำงานว่า มีแรงกดดันสูงจากองค์กร ทำให้ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ สภาพการทำงานควรเป็นบรรยากาศกันเอง ไม่มีความกดดันในทุกเรื่อง ให้อิสระให้การทำงาน

#### 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานว่า องค์กรให้ความสำคัญความมั่นคงแก่ลูกจ้างน้อยเกินไป ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ องค์กรควรให้ความสำคัญความมั่นคงปลอดภัยในงานแก่บุคลากรทุกตำแหน่งมากขึ้น และทุกคนต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบขององค์กรด้วย

#### 12) ด้านสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านสถานภาพว่า งานที่ทำอยู่ยังไม่เป็นที่ต้องการของตนเอง และไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ การยอมรับนับถือยังไม่เป็นที่พอใจ ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างคือ องค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของบุคลากร

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และด้านสถานภาพ ซึ่งโดยภาพรวมที่อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย



แรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ จงดี ลัทธลาภกุล (2551) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าชะะ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ท่าชะะ จังหวัดชุมพร มีแรงงูใจระดับมาก โดยแรงงูใจจากปัจจัยภายในสูงกว่าแรงงูใจจากปัจจัยภายนอก งานวิจัยของ วิสูตร สังข์นิม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงงูใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ นนทัช พรอมไธสง (2552) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติของพนักงาน โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ ทิตติยา สมสืบ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการทำงานของพนักงานขาย โทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงงูใจในการทำงานทั้งปัจจัยงูใจ และปัจจัยค้ำงูใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยที่สอดคล้องกันเช่นนี้ อาจสืบเนื่องมาจากปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์แรงงูใจมีความใกล้เคียงกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ ที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยรัตน์ ประจำแวง (2548) ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานในแต่ละฝ่ายงานระดับการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อายุที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของ สุรัตน์จิ คุตระกุล (2550) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

### 2.2.1 อายุ

อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เพราะบุคลากรที่มีอายุน้อย มีแรงกระตุ้นและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานน้อย แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุมาก จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า

### 2.2.2 สถานภาพ

สถานภาพของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เพราะ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงานที่ต้องการความก้าวหน้า ผลตอบแทน และความมั่นคงปลอดภัยในงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ โสด

### 2.2.3 ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เพราะ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่มั่นคง ตำแหน่งงานผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ย่อมต้องปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทุ่มเทกับการทำงาน มุ่งมั่นในความสำเร็จ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่เป็นอัตราจ้าง

### 2.2.4 รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน เพราะบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนที่สูงมักมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้ได้ผลงานที่ดีมีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย

### 2.2.5 ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ

ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานานก็จะมี ความมั่นคงปลอดภัยในงานอาชีพของตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานพบว่า

#### 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรัตน์จิ คุตรระกูล (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยการพาณิชยไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร ธนกุล วัฒนา คุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 1.1



ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จแล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจข้อ 1.2 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย และใช้ความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า บุคลากรมีความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จแล้ว งานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ควรเป็นงานที่มีความท้าทายและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่านี้

### 2) ด้านความยอมรับนับถือ

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นนทัช พรอมไธสง (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร ทิตติยา สมลิบ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย โทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิต ในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 2.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ และแนะนำในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจข้อ 2.2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านมีผลงานการปฏิบัติงานดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า การทำงานของบุคลากรจะมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ และแนะนำในการปฏิบัติงานด้วยดี บุคลากรเมื่อมีผลงานการปฏิบัติงานดี ควรจะได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานเสมอ

### 3) ด้านความรับผิดชอบ

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ นนทัช พรอมไธสง (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 3.4 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจข้อ 3.5 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า บุคลากรมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด บุคลากรต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติขององค์กร

#### 4) ด้านความก้าวหน้า

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ทิตติยา สมสืบ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 4.3 งานที่ท่านทำอยู่ ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจข้อ 4.5 เมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จ ท่านจะได้รับการตอบสนองในเรื่องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า งานที่บุคลากรทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จ ควรจะได้รับการตอบสนองในเรื่องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเสมอ

#### 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นนทัช พรอมไธสง (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 5.5 งานประจำของท่านทำให้ท่านมีความชำนาญ และความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจข้อ 5.1 หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า งานประจำของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความชำนาญ และความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น หน่วยงานของบุคลากรควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

#### 6) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ทิตติยา สมสืบ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 6.2 ท่านได้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร ได้อย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจข้อ 6.5 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ใน

ระดับปานกลาง สรุปได้ว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม  
หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน

#### 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับ  
บัญชาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย  
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ  
ทิตติยา สมสืบ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโทรศัพท์ของบริษัท  
ประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ  
7.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์และมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
ในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจข้อ 7.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาส  
ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับ  
แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์  
และมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ  
วางแผนตัดสินใจในงานที่ทำ

#### 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้อื่น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย  
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ  
ทิตติยา สมสืบ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโทรศัพท์ของบริษัท  
ประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน  
ข้อ 8.5 ท่านพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้  
มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจข้อ 8.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา  
และเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน และเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่  
ในระดับมาก สรุปได้ว่า บุคลากรพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง  
บุคลากรพอใจที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน  
และเรื่องส่วนตัว

#### 9) ด้านสภาพการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน  
อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิตติยา สมสืบ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ  
ทำงานของพนักงานขายโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจ

เป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 9.2 ท่านมีพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจข้อ 9.3 พื้นที่การปฏิบัติงานของท่านมีการควบคุมสภาพอากาศในการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า บุคลากรควรมีพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน พื้นที่การปฏิบัติงานควรมีการควบคุมสภาพอากาศในการทำงานอย่างเหมาะสม

#### 10) ด้านค่าตอบแทน

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงดี ลัทธลาภกุล (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร ทิตติยา สมลิบ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 10.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจข้อ 10.5 เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็วทันตามความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า เงินเดือนที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ได้รับควรเบิกจ่ายให้รวดเร็วทันตามความจำเป็น

#### 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิตติยา สมลิบ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 11.2 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจข้อ 11.3 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนงานของท่านให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า หน่วยงานจะต้องมีความมั่นคงในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง หน่วยงานควรมีการส่งเสริมสนับสนุนงานของบุคลากรให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น

#### 12) ด้านสถานภาพ

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้อ 12.5 อาชีพที่ท่าน ทำอยู่ได้สร้างความภาคภูมิใจให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

และแรงจูงใจข้อ 12.1 อาชีพที่ท่านทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า อาชีพที่บุคลากรทำอยู่ได้สร้างความภาคภูมิใจให้กับครอบครัว และเป็นอาชีพตรงกับความต้องการของบุคลากร

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม ของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางจากหลาย ๆ ด้านของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทาง สำหรับการปรับปรุง แก้ไขของค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปพิจารณาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

**3.1.1 อายุ 31-40 ปี** ควรให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และด้านสถานภาพผู้บริหารควรจูงใจด้านความสำเร็จในงาน โดยมอบอำนาจการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง และความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน และแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารควรจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์หรือขอบเขตของงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความแน่ชัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารควรจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ผู้บริหารควรจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย จัดสัมมนา อบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ ผู้บริหารควรจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา ให้ความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร ผู้บริหารควรจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น จัดกิจกรรม นันทนาการ การประชุมสัมมนา กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ผู้บริหารควรจูงใจด้านสภาพการทำงาน โดยจัดบรรยากาศสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอกับทุกคน ผู้บริหารควรจูงใจด้านค่าตอบแทน โดยปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ เลื่อนขึ้นเงินเดือนยูติธรรม จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอรวดเร็ว และเหมาะสมกับ ค่าครองชีพ



ในปัจจุบัน ผู้บริหารควรจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน โดยเพิ่มความปลอดภัยในงาน เช่น มีการประกันสุขภาพ ระบบรักษาความปลอดภัย ระบบการร้องทุกข์ เป็นต้น ผู้บริหารควรจูงใจด้านสถานภาพ โดยให้การยอมรับ และยกย่องชมเชยบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานดี ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีในอาชีพของตนเอง

**3.1.2 สถานภาพ** โสคควรให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ผู้บริหารควรจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยให้โอกาสทุกคนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ผู้บริหารควรจูงใจด้านค่าตอบแทน โดยปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ เลื่อนขั้นเงินเดือนยุติธรรม จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอรวดเร็ว และเหมาะสมกับค่าครองชีพ ในปัจจุบันที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารควรจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน โดยเพิ่มความปลอดภัยในงาน เช่น มีการประกันสุขภาพ ระบบรักษาความปลอดภัย ระบบการร้องทุกข์ เป็นต้น

**3.1.3 ตำแหน่งงาน** เจ้าหน้าที่ควรให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และด้านสถานภาพ ผู้บริหารควรจูงใจด้านความสำเร็จในงาน โดยมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยให้โอกาสบุคลากรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ผู้บริหารควรจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรจูงใจด้านค่าตอบแทน ปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ เลื่อนขั้นเงินเดือนยุติธรรม จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอรวดเร็ว และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ผู้บริหารควรจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน โดยเพิ่มความปลอดภัยในงาน เช่น มีการประกันสุขภาพ ระบบรักษาความปลอดภัย ระบบการร้องทุกข์ เป็นต้น

**3.1.4 รายได้ต่อเดือน** น้อยกว่า 10,000 บาท ควรให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และด้านสถานภาพ ผู้บริหารควรจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยให้โอกาสกับบุคลากรที่มีรายได้น้อยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกทักษะอบรม ศึกษาคุณาน ผู้บริหารควรจูงใจด้านค่าตอบแทน โดยปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ เลื่อนขั้นเงินเดือนยุติธรรม จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอรวดเร็ว และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ผู้บริหารควรจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน โดยเพิ่มความปลอดภัยในงาน เช่น มีการประกันสุขภาพ ระบบรักษาความปลอดภัย ระบบการร้องทุกข์ เป็นต้น

3.1.5 **ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ** น้อยกว่า 5 ปี ควรให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน และด้านสถานภาพ ผู้บริหารควรจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยให้โอกาสกับบุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกทักษะ อบรม ศึกษา ดูงาน ผู้บริหารควรจูงใจด้านค่าตอบแทน โดยปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ เลื่อนขั้นเงินเดือนคุณธรรม จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอรวดเร็ว และเหมาะสมกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน ผู้บริหารควรจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน โดยเพิ่มความปลอดภัยในงาน เช่น มีการประกันสุขภาพ ระบบรักษาความปลอดภัย ระบบการร้องทุกข์ เป็นต้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ลำปาง ในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดเดียวกัน ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้กับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกัน

3.2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ วิทยาลัยเทคนิคลำพูน วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง และวิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีแม่ฮ่องสอน ซึ่งผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มากกว่าตำแหน่งงานอื่น

3.2.3 ควรศึกษาในเรื่องอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร เช่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น





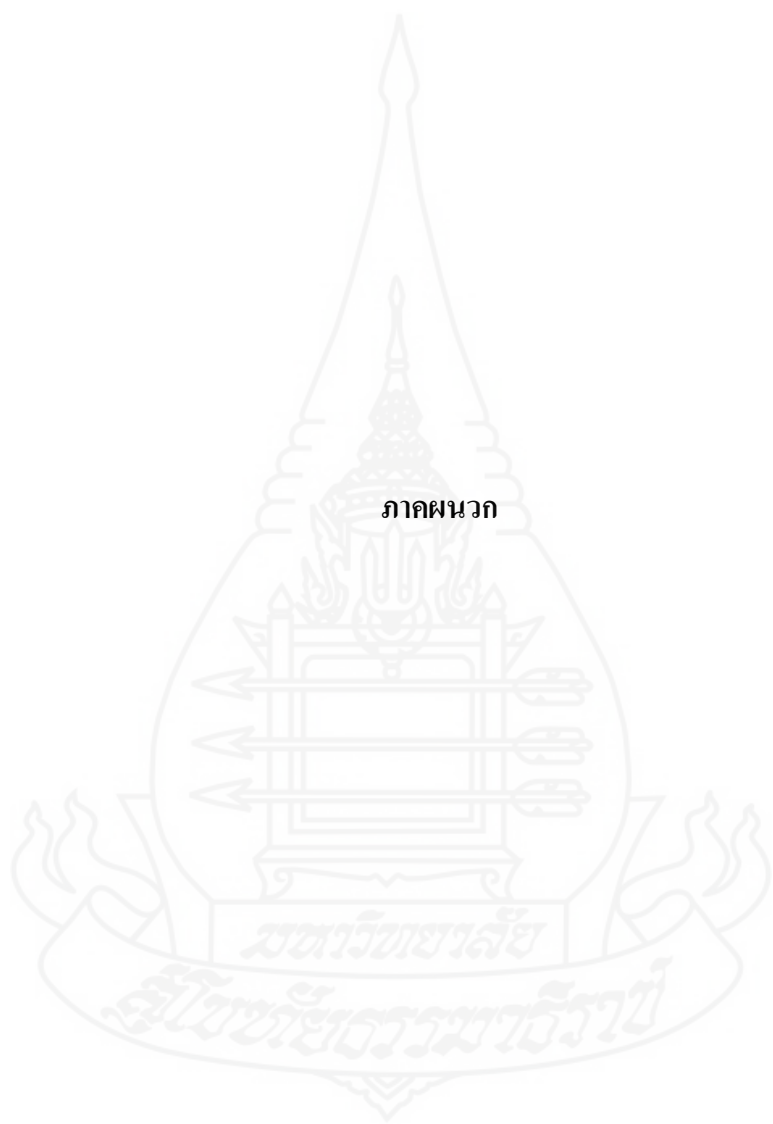
บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กริช สืบสนธิ์ (2533) หน้า 147-149 อ้างถึงใน บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2553) *จิตวิทยาธุรกิจ*  
กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- กัลยรัตน์ ประจำแถว (2548) “*แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์*  
*ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)*” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- จงดี ถัทธลาภกุล (2551) “*แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัด*  
*ชุมพร*” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชูชัย สมितिไกร (2554) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ทองพันธ์ พงษ์วารินทร์ (2552) *การพัฒนา 10 ความสามารถหลัก เพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน*  
กรุงเทพมหานคร Think beyond
- ทิตติยา สมสืบ (2553) “*แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกัน*  
*ชีวิตในกรุงเทพมหานคร*” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชนกฤต วัฒนากุล (2551) “*ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอก*  
*เคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชนวรรช ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ธนรัชการพิมพ์
- ชนินทร์ ศิลป์จารุ (2550) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS พิมพ์ครั้งที่ 7*  
กรุงเทพมหานคร วี.อินเตอร์ ฟรันท
- ธิดา สุขใจ (2549) “*แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วน*  
*โรงงานฟอกย้อม 2 บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)*” การศึกษา  
ค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธิดิกพ ชยธวัช (2547) *คัมภีร์การบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร มีโชค

- นนท์ช พรอมไธสง (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแกรนด์ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี
- บุญมัน ชนาศุภวัฒน์ (2553) จิตวิทยาธุรกิจ กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- บุตรี จารุโรจน์ (2549) หลักการจัดการ *Management a practical introduction* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ราณี อธิชัยกุล (2533) “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 7 หน้า 13-35 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วาโร เฟิงสวัสดิ์ (2551) *วิธีวิทยาการวิจัย* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- วิเชียร วิทยอุดม (2554) *การจัดการสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร ธนรัชการพิมพ์
- วิสูตร สังข์ฉิม (2552) “ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมพร สุทัศน์ย์ (2548) *มนุษย์สัมพันธ์* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรัตน์จี คุตระกุล (2550) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อรุณ รักธรรม (2545) “การจูงใจในธุรกิจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรมทางธุรกิจ* หน้าที่ 4 หน้า 109-181 พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อัจฉรี อุดม (2553) “ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อิศวิมลวิทย์ วุฒิมวงศ์เสรี (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติ บริษ ภูเก็ต” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อุกฤษฏ์ เกตุกันท่า (2549) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. pp. 194-195 อ้างถึงใน บุญมั่ง หนาสุภวัฒน์ (2553) *จิตวิทยาธุรกิจ* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- <http://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ> Retrieved October 30, 2012
- Iverson, Kathleen M. (2001). *Managing Human Resources in the Hospitality Industry: An Experiential Approach*. New York: Prentice Hall.
- Komaki Judith. (2003). “*Reinforcement Theory at Work: Enhancing and Explaining What employees Do.*” pp. 55-113 อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล (2533) “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 7 หน้า 13-35 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- Komaki, Judith Timothy, Coombs and Stephen, Schepman. (1996). “*Motivational Implications of Reinforcement Theory.*” pp. 41-46 อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล (2533) “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 7 หน้า 13-35 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- Kreitner, Robert and Angelo, Kinicki. (2004) *Organizational Behavior*. pp. 346-348 อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล (2533) “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 7 หน้า 13-35 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- Middlemist, R. D. and A. H. Michael. (1981). *Organizational Behavior: Applied Concepts*. pp. 139 อ้างถึงใน บุญมั่ง หนาสุภวัฒน์ (2553) *จิตวิทยาธุรกิจ* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- Saal, Frank E. and Knight, Patrick A., (1995). *Industrial/Organization Psychology*. 2<sup>nd</sup> ed. California: Wadsworth.
- Schultz, D. P. and Sydney Ellen Schultz. (1998). *Psychology and Work Today*. pp. 240-241 อ้างถึงใน บุญมั่ง หนาสุภวัฒน์ (2553) *จิตวิทยาธุรกิจ* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม

- |  |   |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ธนรัตน์ แต้ววัฒนา     | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพบุลย์ หล้าสมศรี | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา<br>ภาคพายัพ เชียงใหม่                                     |
| 3. นางสาวจิตต์ไส แก้วบุญเรือง          | ครู ชำนาญการพิเศษ<br>หัวหน้างานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์<br>วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง |





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม 

## แบบสอบถาม

## เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ (Independent Study) ของนักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชา บริหารธุรกิจ สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง ข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือกรอกแบบสอบถามฉบับนี้

สุวภัทร แต้วัฒนา

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

## 1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

## 2. อายุ

 1. 21-30 ปี 2. 31-40 ปี 3. 41-50 ปี 4. 51-60 ปี

## 3. ระดับการศึกษา

 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

## 4. สถานภาพ

 1. โสด 2. สมรส 3. หย่า/หม้าย

## 5. ตำแหน่งงาน

 1. ผู้บริหาร 2. ข้าราชการครู 3. ข้าราชการพลเรือน 4. พนักงานราชการ 5. ลูกจ้างครู 6. เจ้าหน้าที่ 7. พนักงานการโรง 8. ลูกจ้างประจำ

## 6. รายได้ต่อเดือน

1. น้อยกว่า 10,000 บาท                       2. 10,001-25,000 บาท  
 3. 25,001-40,000 บาท                       4. มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป

## 7. ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยฯ

1. น้อยกว่า 5 ปี                                       2. 6-10 ปี  
 3. 11-15 ปี     4. 16-20 ปี  
 5. 21-25 ปี     6. 26 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปางในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น  
5 ระดับ ได้แก่

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

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความสำเร็จในงาน</b>					
1.1 ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จแล้ว					
1.2 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย และใช้ความคิดริเริ่ม					
1.3 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานของหน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					
1.4 งานของท่านที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน					
1.5 ท่านได้ใช้ศักยภาพของท่านอย่างเต็มกำลังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>2. ด้านความยอมรับนับถือ</b>					
2.1 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับ และไว้วางใจในการทำงานของท่าน					
2.2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านมีผลงานการปฏิบัติงานดี					
2.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ และแนะนำในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยดี					
2.4 ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
2.5 หัวหน้างานของท่านไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำเสมอ					
<b>3. ด้านความรับผิดชอบ</b>					
3.1 ท่านได้รับมอบหมายงานและมีความรับผิดชอบงานที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
3.2 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
3.3 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี					
3.4 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
3.5 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน					
<b>4. ด้านความก้าวหน้า</b>					
4.1 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ					
4.2 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม					
4.3 งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ					
4.4 ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม หรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
4.5 เมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จ ท่านจะได้รับการตอบสนองในเรื่องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเสมอ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
5.1 หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
5.2 งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่านอย่างมาก					
5.3 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน					
5.4 งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
5.5 งานประจำของท่านทำให้ท่านมีความชำนาญ และความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น					
<b>6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร</b>					
6.1 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายจากผู้บริหารขององค์กรอย่างชัดเจน					
6.2 ท่านได้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม					
6.3 นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความยืดหยุ่น					
6.4 นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ					
6.5 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน					
<b>7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
7.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ชัดเจน					
7.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
7.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ทำ					
7.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน					
7.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดสร้างสรรค์					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>					
8.1 ท่านได้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยความรักใคร่และสามัคคี					
8.2 ท่านได้รับการยอมรับด้านความรู้ ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
8.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี					
8.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน และเรื่องส่วนตัว					
8.5 ท่านพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง					
<b>9. ด้านสภาพการทำงาน</b>					
9.1 ท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ และเหมาะสม					
9.2 ท่านมีพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงานของท่าน					
9.3 พื้นที่การปฏิบัติงานของท่านมีการควบคุมสภาพอากาศในการทำงานอย่างเหมาะสม					
9.4 เวลาในการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
9.5 บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะของการมีส่วนร่วม และการแสดงความคิดเห็น					
<b>10. ด้านค่าตอบแทน</b>					
10.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
10.2 หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม					
10.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10.4 หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการให้กับท่านอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตร ที่พักอาศัย เป็นต้น					
10.5 เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น					
<b>11. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน</b>					
11.1 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงตลอดอายุการทำงาน					
11.2 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง					
11.3 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนงานของท่านให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น					
11.4 งานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบันสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว					
11.5 สังคมยกย่องชื่นชมท่านที่ท่านมีงานที่มั่นคง					
<b>12. ด้านสถานภาพ</b>					
12.1 อาชีพที่ท่านทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน					
12.2 อาชีพที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
12.3 อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม					
12.4 อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
12.5 อาชีพที่ท่านทำอยู่ได้สร้างความภาคภูมิใจให้กับครอบครัว					

### ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### 1. ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**2. ด้านความยอมรับนับถือ**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**3. ด้านความรับผิดชอบ**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**4. ด้านความก้าวหน้า**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....



**8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**9. ด้านสภาพการทำงาน**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**10. ด้านค่าตอบแทน**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**11. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**12. ด้านสถานภาพ**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

**13. ข้อเสนอแนะอื่น**

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ภาคผนวก ค

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



**การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)**  
**แบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง**

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	3	1.0
2	1	1	1	3	1.0
3	1	1	1	3	1.0
4	1	1	1	3	1.0
5	1	1	1	3	1.0
6	1	1	1	3	1.0
7	1	1	1	3	1.0

**ส่วนที่ 2 การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน**

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>1. ด้านความสำเร็จในงาน</b>						
1.1	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
1.2	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
1.3	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
1.4	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
1.5	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>2. ด้านความยอมรับนับถือ</b>						
2.1	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2.2	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2.3	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
2.4	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
2.5	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
<b>3. ด้านความรับผิดชอบ</b>						
3.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>4. ด้านความก้าวหน้า</b>						
4.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
4.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
4.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
4.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
4.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>						
5.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร</b>						
6.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
6.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
6.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
6.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
6.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
7.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
7.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
7.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
7.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
7.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>						
8.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
8.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
8.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
8.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
8.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>9. ด้านสภาพการทำงาน</b>						
9.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
9.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
9.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
9.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
9.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>10. ด้านค่าตอบแทน</b>						
10.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
10.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
10.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
10.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
10.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>11. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน</b>						
11.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
11.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
11.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
11.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
11.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>12. ด้านสถานภาพ</b>						
12.1	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
12.2	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
12.3	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
12.4	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
12.5	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
<b>ผลรวม IOC</b>					<b>63.70</b>	

$$\begin{aligned} \text{ค่า IOC} &= 63.70 / 67 \\ &= 0.95 \end{aligned}$$



**ภาคผนวก ง**

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



การหาความเชื่อมั่นโดยวิธี Cronbach  
RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	60

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1.1	224.17	1147.937	.475	.969
ข้อ 1.2	224.73	1166.133	.149	.970
ข้อ 1.3	224.40	1136.041	.616	.969
ข้อ 1.4	224.33	1162.230	.285	.970
ข้อ 1.5	224.03	1152.033	.524	.969
ข้อ 2.1	224.50	1129.569	.728	.969
ข้อ 2.2	224.90	1151.059	.450	.970
ข้อ 2.3	224.70	1135.045	.708	.969
ข้อ 2.4	224.50	1145.293	.672	.969
ข้อ 2.5	224.67	1160.782	.279	.970
ข้อ 3.1	224.07	1160.547	.357	.970
ข้อ 3.2	224.37	1144.378	.580	.969
ข้อ 3.3	225.03	1133.964	.609	.969
ข้อ 3.4	223.93	1153.444	.557	.969
ข้อ 3.5	224.90	1152.990	.335	.970

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 4.1	224.77	1113.082	.762	.969
ข้อ 4.2	224.97	1109.413	.768	.969
ข้อ 4.3	225.03	1124.447	.581	.969
ข้อ 4.4	224.70	1132.976	.562	.969
ข้อ 4.5	225.60	1123.007	.687	.969
ข้อ 5.1	224.93	1138.064	.573	.969
ข้อ 5.2	224.53	1153.016	.436	.970
ข้อ 5.3	224.67	1139.126	.584	.969
ข้อ 5.4	224.90	1144.507	.518	.969
ข้อ 5.5	224.20	1154.303	.482	.970
ข้อ 6.1	224.73	1137.995	.539	.969
ข้อ 6.2	224.63	1148.516	.483	.969
ข้อ 6.3	225.17	1120.282	.723	.969
ข้อ 6.4	225.07	1123.857	.691	.969
ข้อ 6.5	225.43	1120.668	.715	.969
ข้อ 7.1	225.17	1140.557	.611	.969
ข้อ 7.2	225.57	1127.082	.709	.969
ข้อ 7.3	225.53	1119.361	.761	.969
ข้อ 7.4	225.10	1111.541	.818	.969
ข้อ 7.5	224.80	1124.717	.641	.969
ข้อ 8.1	224.53	1147.016	.428	.970
ข้อ 8.2	224.83	1143.454	.548	.969
ข้อ 8.3	224.57	1137.909	.588	.969
ข้อ 8.4	224.83	1115.592	.830	.969
ข้อ 8.5	224.53	1131.499	.710	.969
ข้อ 9.1	225.03	1139.344	.525	.969
ข้อ 9.2	224.80	1162.097	.186	.970
ข้อ 9.3	225.03	1158.447	.224	.970
ข้อ 9.4	225.03	1147.344	.361	.970
ข้อ 9.5	224.80	1144.372	.653	.969
ข้อ 10.1	224.97	1143.482	.483	.969
ข้อ 10.2	225.10	1120.093	.745	.969
ข้อ 10.3	225.53	1130.189	.607	.969
ข้อ 10.4	225.00	1110.966	.672	.969

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 10.5	225.10	1125.197	.672	.969
ข้อ 11.1	224.97	1122.240	.583	.969
ข้อ 11.2	224.47	1137.568	.584	.969
ข้อ 11.3	224.93	1128.892	.791	.969
ข้อ 11.4	224.60	1129.834	.632	.969
ข้อ 11.5	224.67	1125.954	.670	.969
ข้อ 12.1	224.20	1125.959	.771	.969
ข้อ 12.2	224.33	1129.195	.684	.969
ข้อ 12.3	224.37	1141.206	.548	.969
ข้อ 12.4	224.20	1130.510	.696	.969
ข้อ 12.5	224.27	1126.961	.660	.969



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสุวภัทร แต้วัฒนา
วัน เดือน ปีเกิด	8 กุมภาพันธ์ 2512
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2536
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ

