

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้

นายรัชชัย จิตวารินทร์

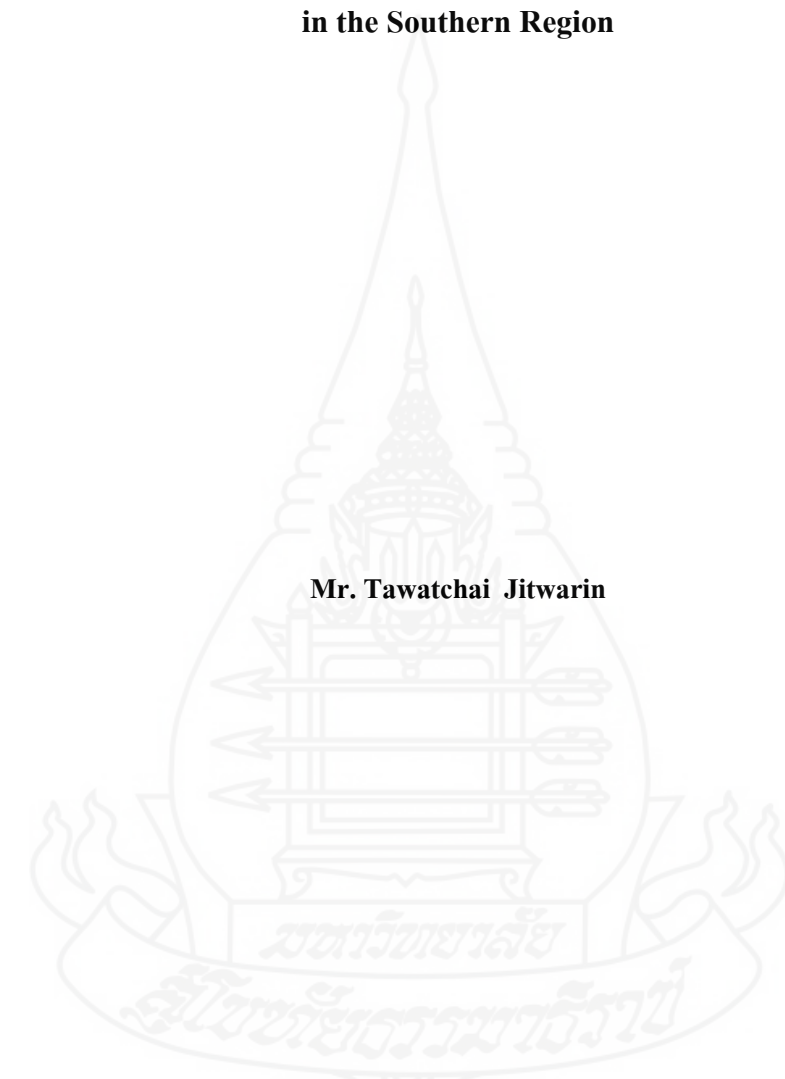


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**A Study of Motivation for Work Performance of Community College Instructors
in the Southern Region**

Mr. Tawatchai Jitwarin



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

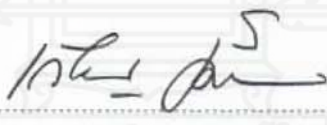
2012


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้
ชื่อและนามสกุล นายธวัชชัย จิตวารินทร์
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน
ในเขตภาคใต้

ผู้ศึกษา นายธวัชชัย จิตวารินทร์ **รหัสนักศึกษา** 2542300419 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ จำนวน 7 แห่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 77 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และได้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .71 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 2) ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีอายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้เพศชาย และเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยชุมชน

Independent Study title: A Study of Motivation for Work Performance of
Community College Instructors in the Southern Region

Author: Mr. Tawatchai Jitwarin; **ID:** 2542300419;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Annop Jeenawat, Assistant Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of motivation for work performance of community college instructors in the southern region of Thailand and 2) comparison the level of motivation for work performance of community college instructors in the southern region sorted by gender, age, status, and work experience.

The research sample consisted of 77 community college instructors in the southern region. Sample size calculated from Yamane Taro formula with confidential level at 95% then calculated sample proportion from population quantity and used simple random method for sampling. The research instrument was the questionnaire of motivation for work performance with .71 reliability. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, t-test and variance.

Research findings showed that 1) community college instructors in southern region had motivation for work performance at a high level at the mean 3.60; and 2) the community college instructors in the southern region who have age, status and work experience factors in different were significantly different at the .05 level by their motivation for work performance. Besides, the research findings revealed that gender of community college instructors in southern region were not significantly different by their motivation for work performance.

Keywords: Motivation for work performance, community college

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพร จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และประธานสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการทำรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้ความรู้เป็นอย่างดีตลอดมา ตลอดจนคณะเจ้าหน้าที่ แขนงวิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ขอขอบคุณกำลังใจจากทุกคนในครอบครัว โดยเฉพาะ อาจารย์ถักสรดา จิตวารินทร์ ผู้เป็นภรรยาที่ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์แบบ ขอขอบคุณบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ที่ได้ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

ธวัชชัย จิตวารินทร์

สิงหาคม 2556

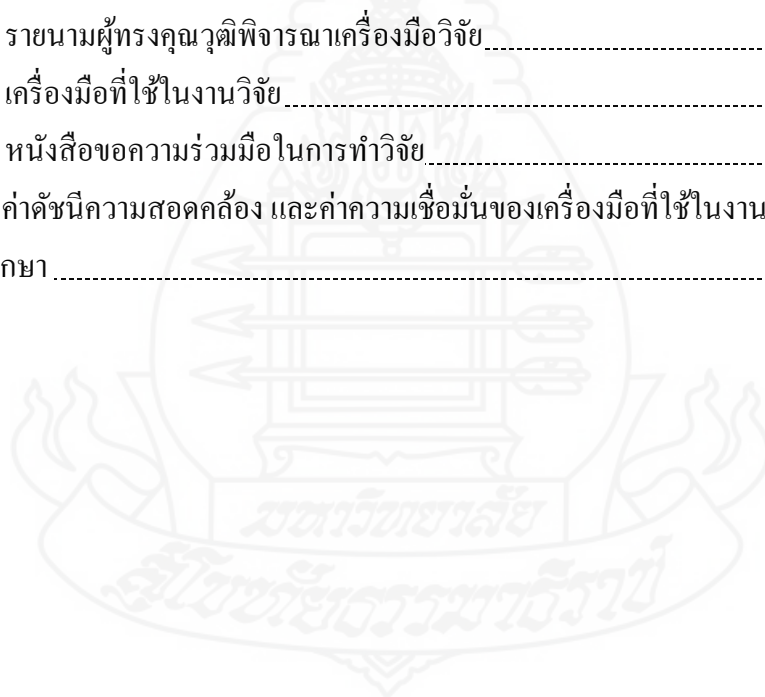


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิด หลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	25
การบริหารงานและการดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชน	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้	61
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง	67
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปการวิจัย	68
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	84
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย	85
ข เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	87
ค หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย	98
ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	106
ประวัติผู้ศึกษา	113



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้จำแนกตามจังหวัด	40
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และตัวอย่างในวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ในแต่ละจังหวัด.....	45
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน (n=77)	51
ตารางที่ 4.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน ในเขตภาคใต้ (n=77)	53
ตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ จำแนกเป็นรายข้อคำถามตามแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย.....	55
ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้เพศชาย และเพศหญิง (n=77).....	61
ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ในช่วงอายุ 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี (n=77).....	62
ตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ระดับแรงจูงใจในภาพรวมของข้าราชการครู วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้จำแนกตามช่วงอายุ (n=77).....	63
ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส (n=77).....	64
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี ปี 4-6 ปี และ 7-9 ปี (n=77)	65
ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ระดับแรงจูงใจในภาพรวมของข้าราชการครู วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี ปี 4-6 ปี และ 7-9 ปี (n=77)	66

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 พีระมิดลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์	25
ภาพที่ 2.2 การบริหารงานของระบบวิทยาลัยชุมชน	38



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยชุมชน (Community College) เป็นสถาบันอุดมศึกษาใหม่ของประเทศไทย ก่อตั้งครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2545 สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาดำกว่าปริญญา (Higher Education) และจัดอบรมหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นแก่ชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมของชุมชน วิทยาลัยชุมชนจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ที่ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ด้วยเหตุผลต่างๆ ที่มีการสะสมมาอย่างต่อเนื่องเป็นจำนวนมาก เป้าหมายของวิทยาลัยชุมชนที่มาจากนโยบายของรัฐบาล ก็คือ ต้องจัดการศึกษาในพื้นที่ที่ขาดแคลนสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นสำคัญ โดยวิทยาลัยชุมชนเปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการจะเรียนรู้ทุกคน ได้เรียน ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุ หรือฐานะใด นั่นเพราะวิทยาลัยชุมชนเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพคนให้ดีขึ้น วิทยาลัยชุมชนเป็นแหล่งผลิต และพัฒนากำลังคนในภาคเศรษฐกิจหลักทั้งด้านธุรกิจ การเกษตร และอุตสาหกรรมที่เน้นการสร้างวิชาชีพเพื่อประกอบกิจการ (Entrepreneurship) ช่วยให้เกิดการสร้างกิจการงานของตนเองรวมทั้งผลิตคนป้อนตลาดแรงงาน ตลอดจนช่วยอบรม เพิ่มพูนทักษะการทำงานแก่แรงงานในภาคการผลิตของสังคมและประเทศชาติ โดยวิทยาลัยชุมชนมีพันธกิจอยู่ 5 ประการ คือ 1) จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาทั้งสายวิชาการ และวิชาชีพ ในหลักสูตรอนุปริญญา และหลักสูตรประกาศนียบัตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 2) ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต 3) บริการทางวิชาการต่อชุมชน 4) วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และวิจัยสถาบันเพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน 5) มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมกับชุมชนสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดูแลแรงงานที่จะออกจากภาคการเกษตร สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างพลเมืองดีให้ชุมชน (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2548 : 2) ซึ่งในปัจจุบันวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน ทั่วประเทศมีจำนวน 20 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนแพร่ วิทยาลัยชุมชนน่าน วิทยาลัยชุมชนตาก วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร วิทยาลัยชุมชนยโสธร วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์ วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร วิทยาลัยชุมชนพิจิตร

วิทยาลัยชุมชนอุทัยธานี วิทยาลัยชุมชนตราด วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว วิทยาลัยชุมชนระนอง วิทยาลัยชุมชนพังงา วิทยาลัยชุมชนสตูล วิทยาลัยชุมชนปัตตานี วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส และวิทยาลัยชุมชนสงขลา จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาคใต้มีจำนวนวิทยาลัยชุมชนมากที่สุด คือ 7 แห่ง อีกทั้งภาคใต้ยังเป็นเขตที่มีจำนวนข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนมากกว่าภาคอื่นๆ อีกด้วย

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชน พบว่าการบริหารงานของวิทยาลัยชุมชน ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกส่วนในองค์กร เนื่องจากวิทยาลัยชุมชนเป็นองค์กรที่เพิ่งก่อตั้งได้ไม่นาน และต้องจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และมีบุคลากรที่มีความแตกต่างและหลากหลาย โดยสามารถแบ่งประเภทของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1) บุคลากรภายนอก คือ อาจารย์พิเศษ คณะกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชน คณะกรรมการสภาวิชาการวิทยาลัยชุมชน และ 2) บุคลากรภายใน ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ และลูกจ้าง (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2551 : 22) โดยบุคลากรกลุ่มที่มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษาให้ทันต่อความต้องการของชุมชน ซึ่งถือเป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ข้าราชการครู

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในขณะเดียวกันในสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนยังมีแนวคิดในการสรรหาข้าราชการครูที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นั่นคือ จะต้องค้นหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน โดยส่วนใหญ่การเลือกบุคลากรพิจารณาจาก 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถ (Ability) 3) ทักษะ (Skill) และ 4) ประสบการณ์ (Experience) ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้อาจค้นหาได้จากการสัมภาษณ์ หรือในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2550 : 15) ทั้งนี้การคัดเลือก และสรรหาข้าราชการครู ในบางครั้งไม่สามารถเข้าถึงคุณลักษณะบางประการที่ไม่อาจทราบได้จากการสอบ หรือการสัมภาษณ์ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) ของบุคคล และทัศนคติ (Attitude) ที่มีต่องานที่ทำในองค์กรที่ประสบความสำเร็จหลายแห่งในระดับประเทศและระดับโลกนั้น มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดีและต่อเนื่อง อันส่งผลทำให้องค์กรเหล่านี้มีบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์และมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อมุ่งให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหลักการพัฒนาบุคลากรนั้นไม่ใช่การพัฒนาเพียงความรู้หรือทักษะในการทำงานแต่เป็นการพัฒนาในด้านการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกคน ถ้าองค์กรที่ต้องการจะสร้าง

ความสำเร็จในการดำเนินงานจะต้องพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในองค์กรให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ขององค์กรให้ได้ และเรามากได้ยืนยันกันบ่อยๆ ว่าหนึ่งในปัจจัยของการทำงานให้สำเร็จนั้นจะต้องเริ่มมาจาก การสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ดังจะเห็นได้อยู่บ่อยครั้งที่บุคลากรหรือคนทำงานรู้สึกไม่อยากมาทำงาน หรือบางคนก็อาจจะมาทำงานไปวันๆ โดยไม่คำนึงถึงผลงานว่าออกมาดีหรือไม่ ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ อาจทำให้เกิดการร้องเรียนจากผู้รับบริการ หรือเกิดการย้ายงานและมีโอกาสลาออกจากองค์กรได้สูงด้วย ซึ่งอาจจะเกิดได้จากหลายสาเหตุด้วยกัน อาทิเช่น เงินเดือนน้อย หัวหน้าไม่ยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ หรือแย่งผลงานกันเอง การมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำงานซ้ำซากจำเจ หรือปริมาณงานที่มากเกินไปจนเกินความสามารถ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งบั่นทอนทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานได้ทั้งสิ้น ซึ่งถ้าองค์กรไม่ให้ความสำคัญในตำแหน่งงานที่เขาทำ หรือไม่ได้ให้ความสำคัญเสมือนหนึ่งว่ามีก็ได้ไม่มีก็ได้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยจะสังเกตได้จากบุคลากรไม่กระตือรือร้น และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำหน้าที่สุดบุคลากรจะแสวงหาที่ใหม่ในการทำงานซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจ นอกจากนี้การที่บุคคลแสดงพฤติกรรม และความสามารถในการปฏิบัติงานออกมาแตกต่างกันภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบเดียวกัน อาจมิใช่เป็นเพราะความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้แต่ละคนเต็มใจที่จะทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ยังก่อให้เกิดผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับองค์กรด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยวิทยาลัยชุมชนก็เป็นองค์กรทางการศึกษาขององค์กรหนึ่งที่ต้องใช้บุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย และนอกจากนี้วิทยาลัยชุมชนยังเป็นองค์กรที่มีการใช้ทรัพยากรบุคคลหลากหลายรูปแบบ แต่กลุ่มข้าราชการครูเป็นบุคลากรหลักที่ต้องปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นภารกิจหลัก และถือเป็นบุคลากรกลุ่มหลักที่เป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น หากทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแล้ว ก็จะทำให้สามารถเพิ่มระดับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการ อีกทั้งยังสามารถลดการโอนย้ายงานของข้าราชการครูได้อีกด้วย ซึ่งการโอนย้ายข้าราชการครูอาจส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ทั้งยังส่งผลให้ต้องสรรหาข้าราชการครูใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทน ซึ่งทำให้ต้องใช้ทั้งงบประมาณ เวลา และกำลังคนในการสรรหา ทำให้เสียเวลา และโอกาสในการ

ปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในส่วนอื่นๆ ซึ่งวิทยาลัยชุมชนถือได้ว่าเป็นสถาบันการศึกษา รูปแบบใหม่ที่มีความแตกต่างกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ในหลายๆ ด้าน นอกจากนี้ในประเทศ ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน และจาก ข้อมูลของสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน ที่พบว่า วิทยาลัยชุมชนตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคใต้มากที่สุด และข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ก็มีจำนวนมากกว่าข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนใน ภาคอื่นๆ นอกจากนี้ผู้ศึกษายังเป็นข้าราชการครูของวิทยาลัยชุมชนพังงาด้วยเช่นกัน จากเหตุผล ดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน ในเขตภาคใต้ เพื่อจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานวิทยาลัยชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารวิทยาลัยชุมชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขต ภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขต ภาคใต้โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน
ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน ซึ่งวัด ได้จากปัจจัย จูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุนภายใต้แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) จากตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามข้างต้นสามารถเขียนเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ซึ่งวัดได้จาก
 - **ปัจจัยจูงใจ** ซึ่งประกอบด้วย
 ความสำเร็จในงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
เพศ
อายุ
สถานภาพ
ประสบการณ์การทำงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ด้านประชากร คือ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วยวิทยาลัยชุมชนระนอง วิทยาลัยชุมชนพังงา วิทยาลัยชุมชนสตูล วิทยาลัยชุมชนปัตตานี วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส และวิทยาลัยชุมชนสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 96 คน

5.2 ด้านตัวแปร

5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ซึ่งวัดได้จากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยกีดหนุ่่นภายใต้แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

5.3 ระยะเวลาที่ทำวิจัย

ตั้งแต่ เดือนมกราคม ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ หมายถึง วิทยาลัยชุมชนสังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนระนอง วิทยาลัยชุมชนพังงา วิทยาลัยชุมชนสตูล วิทยาลัยชุมชนปัตตานี วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส และวิทยาลัยชุมชนสงขลา

6.2 ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการในตำแหน่ง ครู ในวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้

6.3 เพศ หมายถึง ความแตกต่างของสรีระที่มีมาตามธรรมชาติของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ตามกฎหมาย ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

6.4 อายุ หมายถึง จำนวนเต็มปีบริบูรณ์ตามวันเกิดในปฏิทินสากลของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี

6.5 สถานภาพ หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยาของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส หม้าย และหย่าร้าง

6.6 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการครูปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยชุมชนสังกัดสำนักงานบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 4 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งกระตุ้น หรือ สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยในที่นี้จะพิจารณาจากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยกีดกัน

6.8 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยภายในบุคคลที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่

6.8.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

6.8.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความเชื่อถือในการทำงานจากหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อาจอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

6.8.3 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีโดยไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

6.8.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

6.8.5 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่บุคคลปฏิบัติอยู่เป็นซึ่งตรงกับคุณวุฒิ ความถนัดในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้ งาน ปริมาณ ความยากของงาน และอุปสรรคของงาน

6.9 ปัจจัยกีดกัน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ที่มีอยู่ในองค์การ หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

6.9.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

6.9.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายเพื่อให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร และรวมถึงการได้รับโอกาสพัฒนาทักษะและสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพ

6.9.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

6.9.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

6.9.5 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายและการบริหารงานต่างๆ ที่ผู้บริหารวางแผนวางแนวทางและสั่งการให้ปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การติดต่อสื่อสารในองค์กร การสั่งการ การให้อำนาจแก่บุคลากร

6.9.6 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ แสง เสียง ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

6.9.7 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่ออย่างหนึ่งต่องานในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว

6.9.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

6.9.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง งาน การวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สภาพการบังคับบัญชา การมอบหมายการนิเทศและติดตาม การมอบอำนาจ ความยุติธรรม การปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7.3 นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน และพัฒนาข้าราชการครูในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

7.4 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้ต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ลักษณะและที่มาของแรงจูงใจ
 - 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
 - 2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม
 - 2.3 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์
 - 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ค
 - 2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด
3. การบริหารงานและการดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษา ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด หลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาประมวล และเสนอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) โดยจากการค้นคว้า พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542: 320) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า เป็นการชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เกิดการคล้อยตาม

เสนาะ ดิยาวี (2546: 99) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 111) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง และเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

เอนก สุวรรณบัณฑิต และพาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2548: 146) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการที่คนจะแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีมุ่งการกระทำเพื่อวัตถุประสงค์หนึ่งๆ

สร้อยตระกูล ดิวยานนท์ (2541: 85) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สติเฟนส์ พี, รอบบินส์ (2551: 191) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความเต็มใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วยการจูงใจในองค์การจึงมีผลงานตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์การ ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972: 142) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงาน หรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

วอลเตอร์ (Walters, 2002: 218) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย

ดอมเจน (Domjan, 1996: 199) ได้อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วูล์ฟอล์ก (Woolfolk, 1995: 130) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ลาวนด์คอน และบิตต้า (Loundon and Bitta, 1988: 368) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวของผู้นับถือที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการ

เคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะ
สิ่งแวดล้อม

บีช (Beach, 1980: 379) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อให้
ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัล เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และ
เป็นสิ่งกระตุ้นคนให้ไปถึงเป้าหมายและได้รับรางวัล

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1991: 72) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้
3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ
2. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ชักนำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายของแต่ละบุคคล
3. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุน และรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่
จากความหมายของแรงจูงใจที่นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาสรุป
ได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดัน พฤติกรรม หรือความต้องการของบุคคลที่จะ
กระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลิตผล ซึ่งผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มี
ปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2550: 139) ดังนั้น
ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงาน
อย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรตอบสนองต่อ
งาน และวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นแรงจูงใจ และการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานจึง
มีความสำคัญ จากการค้นคว้า ศึกษาข้อมูล เอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สรุปความสำคัญของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับ
เคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใน
การทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่
ทำงานประเภท “เข้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551: 34)

1.2.2 การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม
(Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและ
ประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดถอนหรือละความพยายาม

ง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ (ฉันทะพนธ์ เจริญนนท์, 2551:42)

1.2.3 การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550: 45)

1.2.4 แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี (พยอม วงศ์สารศรี, 2542: 25)

1.2.5 แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจของทฤษฎีต่างๆ จะมุ่งไปสู่ความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้ถูกจูงใจด้วยกันแทบทั้งนั้น ไม่ว่าจะใช้กับคน หรือสัตว์ก็ตาม เพื่อต้องการให้เกิดการกระทำหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเกิดความพึงพอใจ โดยเอาสิ่งเร้าใจ (Incentive) ที่พึงพอใจมาเร้าหรือมากระตุ้นให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) ตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้แล้วหากบุคคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความรัก และผูกพันต่อองค์กรตามมา (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550: 45)

1.2.6 แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลงาน และผลผลิตขององค์กร องค์กรใดก็ตาม ถ้าได้มีการประยุกต์ใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้าช่วยในการบริหารงาน องค์กรนั้นก็เห็นได้ชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และผลผลิตขององค์กรว่าดีขึ้น สาเหตุที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะว่าหลักการและเทคนิคของการสร้างแรงจูงใจจะมีไว้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลดังกล่าวก็จะส่งผลต่อผลผลิตขององค์กรด้วย (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550: 46)

1.2.7 แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ปัญหาในองค์การมีหลากหลายประเภท เช่น ปัญหาเกี่ยวกับงาน ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ปัญหาการตัดสินใจ เป็นต้น ไม่ว่าจะองค์การปัญหาใดก็ตาม การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจโดยการให้การยอมรับนับถือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นให้มีโอกาสร่วมมือร่วมคิดในการแก้ปัญหา ก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้แก้ปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมแก้ปัญหอย่างจริงจัง ดังนั้น การให้การยอมรับนับถือ จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจแบบ “ การยอมรับ ” (Recognition) และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาได้ (สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2550: 46)

จากที่กล่าวมาทั้ง 7 ประการ แสดงให้เห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

1.3 ลักษณะและที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจมีที่มาที่แตกต่างกัน ซึ่งในที่นี้ผู้ศึกษาจะขอกกล่าวถึงลักษณะและที่มาของแรงจูงใจโดยสังเขปเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา ดังนี้

1.3.1 ลักษณะของแรงจูงใจ (Motives) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการจูงใจ จากตัวอย่างพฤติกรรมการจูงใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้ คือ การทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี ที่ต้องการค่าชมจะทำให้เจ้าหน้าที่บัญชีตั้งใจทำบัญชีให้เรียบร้อย ความหวังที่จะได้รับความดีความชอบพิเศษ ทำให้บุคลากรขายมาทำงานสม่ำเสมอและตั้งใจทำยอดขาย จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมจูงใจมิใช่อยู่ๆ จะเกิดขึ้นมาเอง ต้องมีสิ่งจูงใจ สิ่งที่มาจูงใจนั้นเรียกว่า “แรงจูงใจ” ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทาง โดยแรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้ (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2550: 139)

1) **แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)** แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะ

จงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่างๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการและบุคลากรต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนด์วิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าบุคลากรหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2) *แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)* แรงจูงใจภายนอกเป็นถึงผลลัคนันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

1.3.2 *ที่มาของแรงจูงใจ* แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการ หรือแรงขับ หรือสิ่งเร้าใจ หรือภาวะการตื่นตัวในบุคคล หรืออาจจะเนื่องมาจากการคาดหวัง หรือบางครั้งบางคราวก็อาจเป็นแรงจูงใจไร้สำนึก คือ เนื่องมาจากการเก็บกด ซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในคนเรานั้นไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกัน พฤติกรรมอย่างหนึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจหลายอย่าง และในบุคคลต่างสังคม ก็มักมีแรงจูงใจต่างกัน เนื่องจากสังคมที่ต่างกัน มักทำให้เกิดแรงจูงใจต่างกัน โดยที่มาของแรงจูงใจมีดังนี้ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540: 34- 36)

1) *ความต้องการ (Needs)* เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่รู้สึกเหนื่อยล้าโดยการนอน หรือนั่งพัก หรือเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนอิริยาบถ ดูหนังฟังเพลง คนที่ถูกทิ้งให้อยู่คนเดียว เกิดความต้องการความรักความสนใจจากผู้อื่น เป็นแรงผลักดันให้คนๆ นั้น กระทำการบางอย่างเพื่อให้ได้รับความรักความสนใจ ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ต้องการนั้น ส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของ

บุคคลความต้องการในคนเรามีหลายประเภท นักจิตวิทยาแต่ละท่านจะอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน แต่โดยทั่วไปแล้ว เราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

(1) *ความต้องการทางกาย (Physical needs)* เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการเพื่อสนองความต้องการดังกล่าว เรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (Biological Motives)

(2) *ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการทางจิตใจ (Social or Psychological Needs)* เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ความปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (Social Motives)

2) *แรงขับ (Drives)* เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการ และแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้นๆ ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่า เป็นแรงขับนอกจากนั้นแรงขับยังหมายถึงสภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิวทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยาคือ ใจสั่น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในหน่วยงาน เช่น การเร่งร้อนหาข้อสรุปจากการประชุมในบรรยากาศที่ผู้ประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่จะได้ข้อสรุปที่ดี บางครั้งกลับก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้ง ไม่ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการ หรือเพราะด้วยความหิว ความเหนื่อย ทำให้รีบสรุปและตกลงเรื่องงานโดยขาดการไตร่ตรอง เพื่อจะได้รับประทานอาหาร และพักผ่อน ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่องานได้

3) *สิ่งล่อใจ (Incentives)* เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้คนงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องบุคลากรที่ไม่มาทำงานให้เป็นที่ปรากฏ การประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกบุคลากรหรือบุคคลดีเด่นประจำปี หรือสืบสาขาดีเด่นขององค์กร การมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ฯลฯ ตัวอย่างที่ยกมาเหล่านี้ จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่บุคลากรขององค์กรทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งล่อใจนั้น อาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4) การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา บุคลากรต้อนรับที่พร้อมให้บริการแก่ลูกค้า ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวนี้เปรียบเหมือนเครื่องยนต์ที่ติดเครื่องพร้อมจะทำงาน บุคลากรในองค์กรถ้ามีการตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาธรรมชาติ พฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำ ระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบว่าดีที่สุดได้แก่การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าเป็นการตื่นตัวระดับสูง จะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้น ขาดสมาธิในการทำงาน ถ้าตื่นตัวระดับต่ำก็มักทำงานทำงานเนือยชา ผลงานเสร็จช้า และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในตัวได้แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างๆ กัน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และระบบสรีระภายในของผู้นั้น

5) การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาหรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่าพวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปีสัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ส่งผลให้บุคลาการดังกล่าวกระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนก็อาจจะสมหวัง และมีอีกหลายคนที่ไม่ผิดหวัง ในชีวิตจริงของคนเราโดยทั่วไป สิ่งที่เราคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นมักไม่ตรงกันเสมอไป ช่วงห่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ถ้าห่างกันมากก็อาจทำให้คนงานคับข้องใจ และเกิดปัญหาขัดแย้งอื่นๆ ตามมา เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงานจึงควรระวังในเรื่องดังกล่าวที่จะต้องมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในกันและกัน การสร้างความหวังหรือการปล่อยให้บุคลาการคาดหวังลมๆ แล้งๆ โดยที่สภาพความเป็นจริงทำไม่ได้ อาจจะทำให้เกิดปัญหายุ่ยากที่คาดไม่ถึงในเวลาต่อไป ดังตัวอย่างที่เห็นได้จากการที่กลุ่มคนงานของบริษัทใหญ่บางแห่งรวมตัวกันต่อต้านผู้บริหาร และเผาโรงงาน เนื่องจากไม่พอใจที่ไม่ได้โบนัสประจำปีตามที่คาดหวังไว้ว่าควรจะได้ การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมส่วนหนึ่ง ถ้าในองค์กรได้มีการกระตุ้นให้บุคลาการทำงานโดยวางแผนและเป้าหมาย ตั้งระดับของผลงานตามที่ควรจะเป็น อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยยกระดับมาตรฐานผลงานของบุคลาการ ซึ่งเมื่อได้ผลงานดีขึ้นผู้บริหารก็พิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่บุคลาการคาดว่าควรจะได้รับ เช่นนี้นับว่าได้รับประโยชน์พร้อมกันทั้งฝ่ายเจ้าของกิจการและผู้ปฏิบัติงาน

6) การตั้งเป้าหมาย (Goal Settings) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้น ในการทำงานธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ถ้าบุคลาการหรือนักธุรกิจมีการตั้งเป้าหมาย

ในการทำงาน จะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแผนและดำเนินไปสู่เป้าหมายดังกล่าวเสมือนเรือที่มีหางเสือ ซึ่งในชีวิตประจำวันของคนเรานั้นจะเห็นว่ามีคนบางคนที่ทำอะไรก็มักประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จดังกล่าวอาจจะมีหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จในการทำงาน คือการตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และของตัวบุคลากรเอง

ที่กล่าวมาทั้งหมดในเรื่องที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าค่อนข้างยากที่จะกล่าวอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกันโดยเอกเทศ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ตัวอย่างเช่น ความต้องการทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลภายในร่างกายหรือจิตใจ มนุษย์อยู่ในภาวะขาดสมดุลไม่ได้ ต้องหาทางสนองความต้องการเพื่อให้เข้าสู่ภาวะสมดุล ส่งผลให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันพฤติกรรม ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง มุ่งไปสู่เป้าหมาย เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วแรงผลักดันพฤติกรรมก็ลดลง ภาวะสมดุลก็กลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง จากคำอธิบายดังนี้จะเห็นได้ว่าที่มาของแรงจูงใจหลายเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจบุคคลนั้นต้องใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และประสานกันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ต้องการ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีหลายประการด้วยกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ เพราะแต่ละคนมีปัจจัยกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่แตกต่างกันเหล่านั้นจะสามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งเป็น 2 ปัจจัยหลัก ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแวดล้อม

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง (อรชร มณีสงฆ์, 2552) โดยรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้าน มีดังนี้

1) **เพศ** ในโลกปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในทุกด้าน ซึ่งในการปฏิบัติงานก็เช่นกัน เพศหญิงและเพศชายมีเสรีภาพที่จะเลือกปฏิบัติงานตามความสามารถ

ความถนัดและความสนใจของตนเอง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศจะเป็นที่ยอมรับในสังคม แต่เพศชายและเพศหญิงโดยธรรมชาติแล้วก็มียังความแตกต่างในด้านของความสนใจ เช่น งานอดิเรก การเล่นเกม การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งลักษณะของงานบางประเภทยังมีข้อจำกัดเรื่องเพศเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ไม่มากนักน้อย ยกตัวอย่างเช่น งานสายการผลิตในโรงงานที่มีการใช้แรงงาน จำเป็นที่จะต้องรับพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศชาย หรืองานประเภทการเงินการบัญชี ส่วนมากก็จะเป็นเพศหญิงเพราะเนื่องจาก ความสนใจและธรรมชาติของเพศหญิงที่มีความละเอียดรอบคอบกว่าเพศชาย ซึ่งจากผลการวิจัยของเจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 258 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า เพศหญิงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร เพศชายเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร ส่วนเบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

2) *อายุ* อายุของบุคคลนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจาก การที่บุคคลมีอายุมากขึ้นนั้นย่อมหมายถึงการมีประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้นด้วย ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิดและการตัดสินใจก็เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน (ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ, 2545: 23) และเฮอร์ล็อก (Hurlock, 1967: 386-387) ได้กล่าวว่า ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมีมากในช่วงต้นๆ ของการเข้าสู่การมีวุฒิภาวะ และประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในช่วงระหว่างอายุ 25-35 ปี ประมาณร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 35-45 ปี ส่วนอายุระหว่าง 55-65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือไม่มีเลย ซึ่งจะเห็นว่า อายุของบุคคลนั้นสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลได้ นอกจากนี้ เกษสุดา ต้นซุน (2545: 30) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่มีอายุแตกต่างกันก็ย่อมมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย จากการศึกษาวิจัยของเจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 258 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า อายุ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย

ผู้บริหารโรงเรียนได้ ร้อยละ 64.80 สอดคล้องกับถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2541: 36) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชามากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ นอกจากนี้ เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อีกทั้งณัฐภรณ์ ชื่นมาก (2551: 69-70) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ครูปฐมวัยที่อายุ 41-50 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูปฐมวัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี

3) *สถานภาพ* สถานภาพมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีระดับแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเมื่อจะกระทำสิ่งใดมักจะคิดถึงครอบครัวเป็นหลัก การทำงานจึงให้ความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (กวี แยมกลีบ และคณะ, 2550: 74) อีกทั้งจากการศึกษางานวิจัยของ เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 258 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า สถานภาพโสดเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร สถานภาพคู่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร และเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารได้ร้อยละ 64.80 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด

4) *ระดับการศึกษา* การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า จึงน่าจะเป็นผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ, 2545: 25)

ซึ่งผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงๆ นั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายงาน โรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนทิพมาศ แก้วชิม (2542: 86) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อีกทั้งณัฐภรณ์ ช่อมาก (2551: 69-70) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ครูปฐมวัยที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูปฐมวัยที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

5) *ประสบการณ์การทำงาน* ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 24) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนเดือน หรือ ปีที่เริ่มรับราชการ ซึ่งระยะเวลาของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรใดๆ เป็นเวลานานก็จะมีปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ และเกษสุดา ต้นขุน (2545: 32) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ผู้ที่มีประสบการณ์มากน้อยต่างกันก็อาจมีทักษะ ความสามารถต่างกัน ซึ่งทำให้ปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยของเบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงาน โรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับทิพมาศ แก้วชิม (2542: 86) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อีกทั้งณัฐภรณ์ ช่อมาก (2551: 70-71) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 30 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21-30 ปี

นอกจากนี้ บาสซี่ (Bassy. 2002: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจ การสำรวจการทำงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน

6) **ตำแหน่ง** ตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ได้รับมอบหมายในองค์กรมีความสำคัญต่อความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ก็ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง การศึกษางานวิจัยของทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 63) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผลจากการศึกษา พบว่าตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ นอกจากนี้สุไลมาน (Sulaiman. 2008: Abstract) ได้วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลของสหรัฐอเมริกา พบว่า ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ

1.4.2 ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ภายนอกตัวบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลด้านปัจจัยแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** ชาตรี เหล่าเลิศวัฒนา (2553: 69) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 66) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ พบว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ สิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งสถานที่ทำงาน และความพร้อมในการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และนพคุณ ซอบดี (2548: 89-90) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัย เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน องค์กรใดมีการปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคล องค์กรจึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับบาสซี (Bassy, 2002: Abstract) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจ การสำรวจการทำงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน คือปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจของพนักงาน

2) *ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา* ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 105) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่าสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น หรือแสดงความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะสอดคล้องดูแลข้าราชการครูในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการรับผิดชอบงานในบริเวณวิทยาลัยนาฏศิลป์แล้ว ผู้บังคับบัญชายังต้องคอยดูแลความสะดวก ความเป็นอยู่ของข้าราชการครูและนักเรียนนักศึกษาในขณะที่ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ด้วย ในขณะที่เดียวกันข้าราชการครูก็มีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้การยอมรับผู้บังคับบัญชาและให้ความเคารพยกย่องต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานจึงเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการครู ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ พบว่าสัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือ การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะความเคารพซึ่งกันและกันในสำนักงาน ยอมรับปฏิบัติตามคำสั่งแต่พอสมควร ซึ่งทำให้งานในหน้าที่มีประสิทธิภาพเป็นไปด้วยดี สอดคล้องกับชาตรี เหล่าเลิศวัฒนา (2553: 69) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ไดลีแมน และคณะ (Dieleman et al. 2003: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือ ความประทับใจในการทำงานของผู้บริหาร

3) *ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน* ทิพสุดา ตีลาศิริคุณ (2545: 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ พบว่าสัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะการทำให้เกิดความสนิทสนมกัน ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ราบรื่นงานที่ได้จึงมีประสิทธิภพที่น่าพอใจ ชาตรี เหล่าเลิศวัฒนา (2553: 69) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจ สอดคล้องกับ ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่าสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความสนิทสนมกัน มีความเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูจึงมีความรักใคร่ สามัคคีกันอันเป็นที่น่ายินดี และถึงแม้จะมีปัญหาในด้านการปฏิบัติงานบ้างเนื่องจากอาจมีแนวคิดไม่ตรงกัน แต่ข้าราชการครูทุกคนก็สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้

นอกจากนี้ ไดลีแมน และคณะ (Dieleman et al. 2003: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือ ความประทับใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

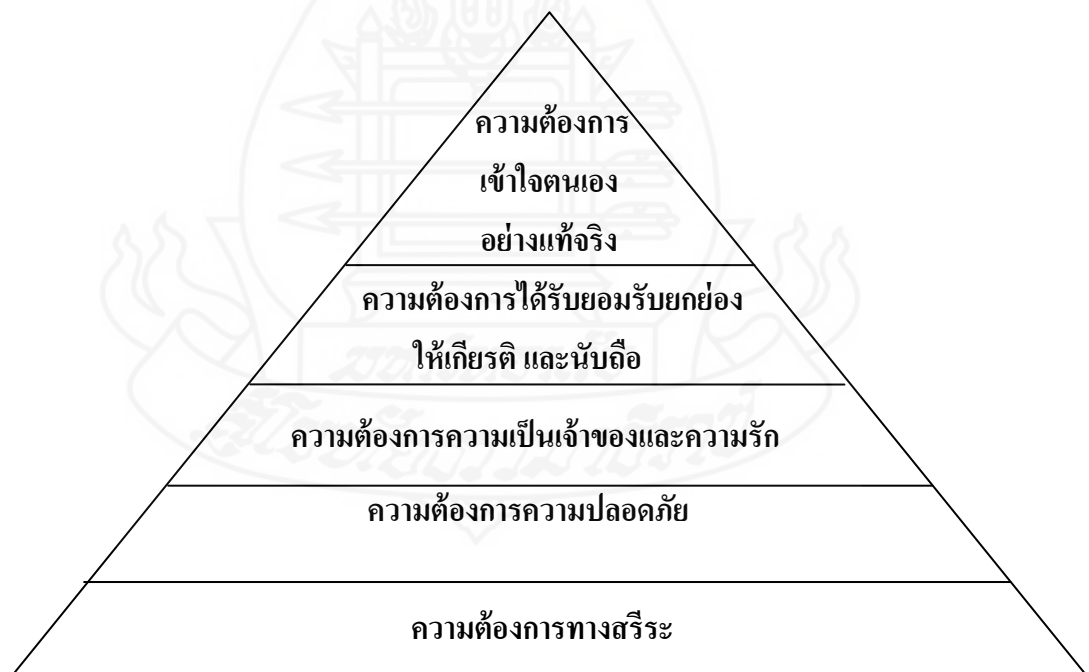
จากที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอกที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ในปัจจุบันมีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งทฤษฎีและการศึกษาที่ว่าด้วยทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา และทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการรวมทั้งการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ในที่นี้ผู้ศึกษาจะกล่าวโดยสังเขปบางส่วนเพื่อเป็นแนวคิด และนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ดังนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow H. Abraham) เป็นนักจิตวิทยาชาวสหรัฐอเมริกา กลุ่มมนุษยนิยม (ช่วงชีวิตตั้งแต่ ค.ศ. 1908 – 1970) ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยอธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักคืนสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง แสดงดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 พีรามิดลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์

ที่มา : ดัดแปลงจาก พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 32)

จากภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ได้ดังนี้ (Maslow, 1987 : 85-89)

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical Needs) คือความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการ มีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือความต้องการ การคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and Love needs) คือความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ หรือความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization Needs) ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์ อีกทั้งต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึ “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุด คือ การได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการในภาพปิรามิดลำดับแรกก่อน แล้วจึงคืนรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับตัวอย่างพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เช่น ตราบไคที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือตนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าว นั้น บุคลากรอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่คืนรนเพื่อไฝหาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการ

ทางกาย ได้รับความบอบสตรอง เช่น เพื่อให้ท้องหายใจ เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้บอบอุ้มใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

วรูม (Vroom H. Victor) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive Psychology) ชาวแคนาดา ที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1964 (ช่วงชีวิตตั้งแต่ ค.ศ. 1932 – ยังมีชีวิตอยู่ในปัจจุบัน ค.ศ. 2013)

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551: 36-37) ได้อธิบายว่าทฤษฎีของวรูมเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้มีการวิจัยต่อเนื่องมาอีกมากในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมนี้เชื่อในเรื่องของความคิดของบุคคลว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรม หรือการกระทำ แม้จะมีเรื่องของผลรางวัลหรือสิ่งเร้าภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจคือความคิดของบุคคล นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ศึกษาเรื่องการวางแผน บางคนศึกษาเรื่องการจัดเป้าหมาย แต่สำหรับวรูมจะเน้นศึกษาเรื่องความคาดหวัง

คำอธิบายของวรูมเน้นใน 2 เรื่องด้วยกัน คือเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดี เพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือบางคนหวังได้รับค่ายกย่อง ในที่นี้เงินและค่ายกย่องเป็นค่านิยม และอีกเรื่องที่เน้นคือแรงจูงใจซึ่งกำหนดทิศทางของการกระทำเพื่อให้ได้ตามค่านิยมของตน คือคาดหวังว่าจะได้ตามค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำให้สำเร็จ และความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน จากคำอธิบายดังกล่าวนี้ หลายคนเห็นว่าวรูมเน้นที่สิ่งจูงใจจากภายนอก คือความคาดหวังที่จะได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ แต่ถ้ามองที่สภาวะของกลุ่มพุทธินิยมกลุ่มนี้จะกล่าวว่า ความคาดหวังซึ่งเป็นความคิดของบุคคล เป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจ

การศึกษาของวรูมนับว่าเป็นประโยชน์และเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการทำงานอีกมาก ตัวอย่างการศึกษาที่น่าสนใจ เช่น ในปี ค.ศ.1976 กาลเบรธ และ คัมมิงส์ ได้นำวิธีการของเขาไปศึกษาการทำงานของคนงานคุมเครื่องจักรในโรงงานการผลิตเครื่องจักร พบว่าการที่คนงานทำงานสำเร็จได้ด้วยดีนั้น มีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายนอกก็คือรางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่ม ส่วนแรงจูงใจภายในคือความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความสำเร็จ และในปีเดียวกันนักวิจัยชื่อลอว์เลอร์และพอร์ตเตอร์ ได้นำวิธีการของวรูมไปศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในองค์กร ได้พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานเพิ่มเติมจากที่วรูมได้ทำการศึกษาไว้ โดยวรูมได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ตัว คือ ความพยายามกับความสามารถที่เมื่อผนวกกันเข้าก็ทำให้งานสำเร็จ แต่ลอว์เลอร์และพอร์ตเตอร์ได้ค้นพบจากการศึกษาวิจัยของเขา

ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานทำงานสำเร็จ ประกอบด้วย ความพยายาม ความสามารถ และการรับรู้ บทบาท คือการที่บุคคลรับรู้บทบาท ซึ่งได้แก่การเข้าใจงานในหน้าที่ของตน จะเป็นส่วนหนึ่งที่เป็น แรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จ นอกจากนั้น ลอว์เลอร์และพอร์ตเตอร์ ยังเสนอแนะไว้ในการศึกษาของเขา ว่า ในการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นไปโดยสัมพันธ์สอดคล้องกับความพยายามที่ผู้ปฏิบัติงานได้ ลงทุนลงแรงในงานนั้นๆ ซึ่งทฤษฎีนี้สามารถอธิบายได้สมการดังนี้

Vroom (1990 : 40) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) = ความคาดหวัง (Expectancy) x คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) ซึ่งจากสมการมีความหมายว่าระดับของ แรงจูงใจเป็น ไปตามระดับ ความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้หรือคาดหวังที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

- 1) ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อ พฤติกรรมของบุคคล
- 2) พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
- 3) บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนาและเป้าหมาย
- 4) บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมแบบใดย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจาก พฤติกรรมนั้น
- 5) แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือความคาดหวังและคุณค่าของผลลัพธ์

แนวคิดในทฤษฎีของวรูม สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจาก ความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตาม ค่านิยมของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนั้น ผลการศึกษาต่อเนื่องจากวรูมก็ช่วยสนับสนุน แนวคิดดังกล่าว และยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็น อย่างดี จึงเห็นได้ว่า แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้างความคาดหวัง การ ให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วย ให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนในงานนั้นๆ

2.3 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) (Accel Team Development, 2008)

แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) นักจิตวิทยาชาวสหรัฐอเมริกา (ช่วงชีวิตตั้งแต่ ค.ศ. 1906 – 1964) เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา

เขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ลบ สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธี บังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คาดหวังความก้าวหน้า มีความทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือความมั่นคงปลอดภัย จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ในแง่ลบดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชา หรือไม่มีใครมาชี้นำสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้มีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

2.3.2 ทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่บวก แนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้ โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความรับผิดชอบเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการแสวงหาความเพลิดเพลิน มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นนิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลงแขก” ในสมัยโบราณ มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยส่วนรวม มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคงความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้นๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง บุคคลในองค์กรแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้นใน

ด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ มองมนุษย์ในแง่บวก จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่บวกดังกล่าวเป็น แนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่า มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบสังคม ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน นอกจากนี้ทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จัก ตนเองดี และรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกรักใคร่ที่ดีต่อบุคลากร และ ควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีนี้ยังมีความคิด ต่อระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีโอกาสแสดง ความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมาก ขึ้นในการได้แสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดง ความสามารถได้เต็มที่ จะส่งผลต่องานขององค์กรอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงานและความรู้สึก ผูกพันกับองค์กร

2.4 ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Need Achievement Theory) (Business Balls, 2007)

นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่สำคัญมี 2 คน คือ เดวิด แมคคลีแลนด์ นักจิตวิทยาชาวสหรัฐอเมริกา (ช่วงชีวิตตั้งแต่ ค.ศ. 1917-1998) และจอห์น แอทกินสัน ซึ่งเน้น อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัล ตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่ของการทำงานหมายถึงความ ต้องการงานที่ดี ทำงานนั้นให้ดีที่สุด และทำได้สำเร็จเมื่อทำได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นให้ ทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป ซึ่งจากที่กล่าวนี้จะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้น ถ้ามีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ว่าจะเป็นบุคลากรระดับใด มักจะก้าวหน้าได้รวดเร็ว ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีจาก การศึกษาค้นคว้าของแมคคลีแลนด์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและกล่าวถึงกันโดยทั่วไป

จากผลการศึกษาวิจัย แมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่สูงว่าประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้ คือมีความต้องการรับผิดชอบมาก ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญ อุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา ในองค์กรที่มีบุคลากรลักษณะนี้มักเป็น บุคลากรที่ทำงานคนเดียว หรือถ้าจะเลือกผู้ร่วมงานเขามักเลือกผู้มีความสามารถ ไม่เลือกโดย คำนึงถึงความเป็นพรรคพวกเดียวกันไม่เล่นพวก มีความต้องการผลสำเร็จสูง บุคลากรลักษณะนี้มัก ตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไปและพอใจกับการทำงาน ทำทลายความสามารถเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้

ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนทำงานมากกว่าคนอื่น มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน บุคลกรลักษณะนี้จะกระหายใคร่รู้ความคิดของคนอื่นมาก เขาอยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไรหรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของเขาและอยากรู้ว่าสิ่งที่เขาทำส่งผลกระทบต่องานของส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบจะกังวลใจ ถ้าทราบว่าจะให้ผลดีจะพึงพอใจและเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำอย่างอื่นต่อไป ด้วยคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงดังกล่าว เมื่อแมคคลีแลนด์ทำการศึกษานักวิชาการในองค์กรที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ว่าบุคลากรเหล่านี้เมื่อทำงานสำเร็จแล้ว เขาต้องการผลตอบแทนอย่างไร ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรไม่ต้องการแรงจูงใจอื่นใดอีกเพราะเขามีของเขาอยู่แล้ว แต่สิ่งที่ต้องการให้องค์กรจัดกระทำคือ สภาพการทำงานที่เหมาะสมที่เอื้อให้เขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งจากการศึกษาของแมคคลีแลนด์และคนอื่นๆ ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจในเรื่องความต้องการของบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ บุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการทำงานที่มีลักษณะ 3 ประการด้วยกัน ดังนี้คือ

ประการที่ 1 บุคลากรต้องการงานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเป็นส่วนเฉพาะของเขา มีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง

ประการที่ 2 บุคลากรต้องการงานที่มีระดับยากพอดี ไม่ง่ายเกินไป หรือยากเกินไป กว่าความสามารถของเขา เขาเห็นว่า ถ้าง่ายเกินไปก็ประสบความสำเร็จระดับต่ำ ถ้ายากเกินไปก็อาจทำไม่สำเร็จ

ประการที่ 3 บุคลากรต้องการงานที่มีความแน่นอนและมีความต่อเนื่องของการได้รับทราบผลงานและความก้าวหน้าของเขา คือ ต้องการให้มีการสนับสนุนงานนั้นๆ ให้ดำเนินไปได้ตลอด ต้องการการยอมรับในระดับที่พอดีในภาพรวมของผลงาน และโดยต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้เขาได้มีโอกาสแสดงผลงานได้เรื่อยๆ เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าและพิสูจน์ตนเอง

จากการศึกษาของแมคคลีแลนด์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานของบุคลากรช่วยให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำหรับบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือรางวัลเป็นสิ่งของ อาจไม่สามารถดึงดูดใจเขาได้พอ สิ่งที่เขาต้องการคือลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้เขาได้รับความสำเร็จ

2.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (Herzberg Frederick et al., 1959 : 113 – 115)

เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาชาวสหรัฐอเมริกาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน (ช่วงชีวิตตั้งแต่ ค.ศ. 1923- 2000) ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1966 และ ค.ศ.1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอ คือ

ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าทำให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มีได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีสิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator) และ “ปัจจัยเกื้อหนุน” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

เฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่ง ของเมืองพิตสเบอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ทฤษฎี และการศึกษาของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น และการบำรุงรักษาที่มีต่อ เจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.5.1 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการจูงใจ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจในการทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจและเชื่อมั่นในตนเอง และจะมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไป
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ทั้งในรูปแบบของการเขียน การชมเชยด้วยคำพูด
- 3) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ได้รับผิดชอบในภาระหน้าที่สำคัญ มีความรับผิดชอบงานที่มีความท้าทายความสามารถ มีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมาย

4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสการได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้พัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาตนเอง และความสามารถในการปฏิบัติงาน

5) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ ทำทาสความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

2.5.2 ปัจจัยเกื้อหนุน เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ที่มีอยู่ในองค์กร หากไม่มีอยู่ในองค์กรจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่ และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น อีกทั้งยังช่วยเกื้อหนุนให้ปัจจัยจูงใจยังอยู่อีกด้วย ปัจจัยเกื้อหนุน มี 9 ด้าน ดังนี้

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

4) สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม

5) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน

6) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สภาพเหมาะสมทั้งแสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน จำนวนงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

7) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกต่องาน และความรู้สึกของบุคคลนอกเวลาทำงาน

8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของผู้บริหารในการจัดการ และดำเนินกิจการต่างๆ ภายในองค์กรอย่างยุติธรรม

จากผลการศึกษาของเฮร์ซเบอร์กดังกล่าวนี้ จึงเห็นได้ว่า ความพอใจและแรงกระตุ้นของบุคลากรส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะของงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดให้มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นเกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะด้วยกัน วิธีที่ยอมรับกันมากวิธีหนึ่ง คือ การกระจายงาน แนวทางการกระจายงาน อาจทำได้หลายแนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ลดการเชื่อมวงกับบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้เหตุผลและความรับผิดชอบในงานของเขาให้มากขึ้น

แนวทางที่ 2 จัดให้บุคลากรทำงานรวมกันเป็นหน่วยเดียวที่มีความสมบูรณ์ในตัวมากกว่าที่จะแยกกันทำงานตามลำพังเป็นส่วน

แนวทางที่ 3 ให้อำนาจบุคลากรมากขึ้นในการตัดสินใจและการปฏิบัติ และให้คนงานมีอิสระบ้างในการดำเนินงาน

แนวทางที่ 4 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รายงานผลงานต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติโดยตรงอย่างสม่ำเสมอและบ่อยๆ มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรับรู้ผลงานของตน แทนที่จะรายงานต่อผู้ตรวจงานของบุคลากรเท่านั้น

แนวทางที่ 5 กระตุ้นให้บุคลากรลองทำงานใหม่ๆ และงานที่มีความยากมากขึ้นซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้พยายาม และก้าวหน้ามากขึ้น

แนวทางที่ 6 มอบงานพิเศษให้ทำ เพื่อบุคลากรจะได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างอาจเป็นด้านปฏิบัติหรือกระบวนการทำงาน หรือการพัฒนาการคิดในตัวบุคลากรแต่ละคน

แนวทางการกระจายงานที่กล่าวมานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการเจริญเติบโตของบุคลากร ให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือให้ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของเขา และการกระจายงานยังช่วยสนองความต้องการของบุคลากร ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานและช่วยให้บุคลากรได้รับการยอมรับในผลงานของเขาได้ด้วย

นอกจากนี้เฮร์ซเบอร์กยังได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากจะให้ความสำคัญกับปัจจัยเกื้อหนุน คือ ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร ไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยจูงใจเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาปัจจัยเกื้อหนุนให้อยู่ในระดับน่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่

พอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้จึงต้องพิจารณาทั้ง 2 ปัจจัยควบคู่กันไปด้วย

จากการศึกษาและประยุกต์ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กนั้น เมื่อนำปัจจัยทั้ง 2 มาใช้ร่วมกัน จะส่งผลให้เกิดผลใน 4 กรณีดังนี้

1. ปัจจัยสูงใจสูง (High Motivation) และ ปัจจัยเกื้อหนุนสูง (High Hygiene) เป็นสภาพการทำงานในอุดมคติ คือ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากค่อนข้างพอใจกับงาน

2. ปัจจัยสูงใจต่ำ (Low Motivation) และปัจจัยเกื้อหนุนสูง (High Hygiene) บุคลากรพอใจกับงานแต่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากนัก มองว่างานเป็นที่มาของรายได้เท่านั้น

3. ปัจจัยสูงใจสูง (High Motivation) และ ปัจจัยเกื้อหนุนต่ำ (Low Hygiene) บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก แต่มีความไม่พอใจเกี่ยวกับเรื่องงานมากเช่นกัน หมายความว่างานมีความน่าตื่นเต้น และท้าทาย แต่เงินเดือนและผลตอบแทนไม่เพียงพอ ไม่น่าพอใจ

4. ปัจจัยสูงใจต่ำ (Low Motivation) และ ปัจจัยเกื้อหนุนต่ำ (Low Hygiene) เป็นสภาพการทำงานที่แย่ที่สุด บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่พอใจในงาน

โดยจุดเด่นของทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก คือ มีการจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (ปัจจัยสูงใจ) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยเกื้อหนุน) ซึ่งทำให้ง่ายต่อการนำไปใช้ในองค์กร

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีแนวคิดว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยสูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุนโดยปัจจัยสูงใจ จะเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยเกื้อหนุน จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรนั้น ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบงานให้รับผิดชอบมากขึ้น การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นต้น ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนก็ควรต้องให้ความสนใจด้วยแต่มีใช้นั้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากแต่เป็นไปเพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ถ้าทำได้เพียงเท่านี้ก็ถือว่าน่าพอใจแล้ว

3. การบริหารงานและการดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชน

3.1 ความเป็นมาวิทยาลัยชุมชน ตามที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ใน นโยบายที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 ด้านการศึกษาข้อที่ 4 รายละเอียด คือจัดให้มีวิทยาลัยชุมชนขึ้น โดยเฉพาะในจังหวัดที่ยังขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษา และเพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยยึดหลักการตามนโยบาย “การศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน” จากนโยบายและหลักการจัดตั้งและดำเนินงานวิทยาลัยชุมชนที่สำคัญใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่มีการสร้างสถานศึกษาใหม่ และให้ประชาชนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการตามหลักการกระจายอำนาจ

ดังนั้นการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชนจึงเป็นนวัตกรรมทางการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเพื่อให้การดำเนินงานมีความมั่นคงและได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่องและจริงจัง คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 ให้ดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนต่อไปได้

วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ มีจำนวน 7 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนระนอง วิทยาลัยชุมชนพังงา วิทยาลัยชุมชนสตูล วิทยาลัยชุมชนปัตตานี วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส และวิทยาลัยชุมชนสงขลา โดยบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1) บุคลากรภายนอก คือ อาจารย์พิเศษ และ 2) บุคลากรภายใน ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานราชการ และลูกจ้าง (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2551 : 22) โดยวิทยาลัยชุมชนมีปรัชญา พันธกิจ และหลักการ ในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

ปรัชญา : เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มคุณค่าชีวิตและศักยภาพของบุคคลและชุมชน

พันธกิจของวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย

1. จัดการศึกษาระดับอนุปริญญาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
2. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต
3. บริการวิชาการต่อชุมชน
4. พัฒนาศักยภาพนักศึกษา ให้มีคุณธรรม นำความรู้และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

5. มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมกับชุมชน

หลักการของวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย

1. บริการที่เปิดกว้าง เข้าถึงง่าย หลักสูตรหลากหลาย
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและฝึกกำลังเครือข่ายชุมชน
3. ตอบสนองต่อความต้องการชุมชน
4. ใช้ทรัพยากรของรัฐและเอกชนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มเป้าหมายของวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย

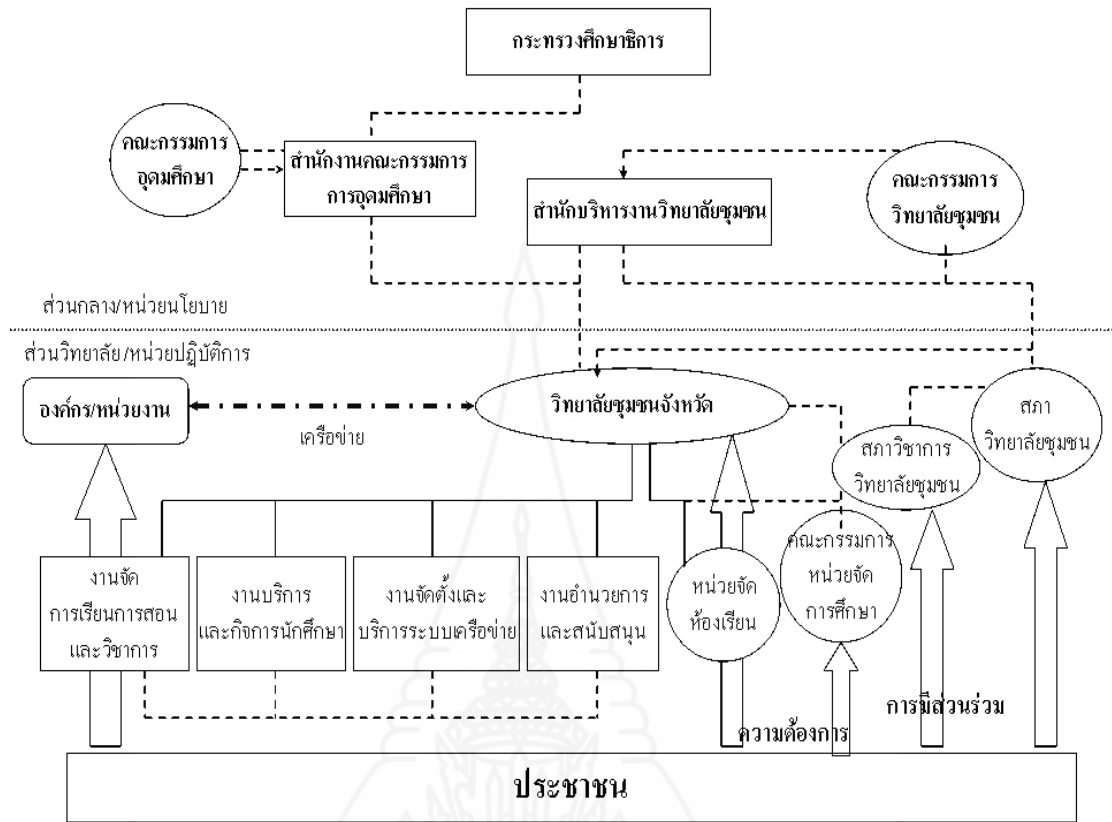
1. ประชาชนทั่วไปผู้ต้องการพัฒนาอาชีพ ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน ผู้ที่ไม่มีงานทำ หรือผู้ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ต้องการเข้าเรียนหลักสูตรฝึกอบรม
2. ผู้ที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าโดยไม่จำกัดอายุ ที่ต้องการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเข้าเรียนในหลักสูตรอนุปริญญา

3.2 การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้เปิดสอนหลักสูตรอนุปริญญา และหลักสูตรฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 หลักสูตรอนุปริญญา ผู้สมัครเรียนต้องจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีค่าหน่วยกิตในการลงทะเบียนเรียนหน่วยกิตละ 25 บาท มีเกณฑ์การจบการศึกษา คือ ต้องลงทะเบียนเรียนไม่ต่ำกว่า 90 หน่วยกิต โดยแต่ละหลักสูตรจะเปิดสอนเมื่อมีผู้สมัครเรียน ไม่น้อยกว่า 20 คน

3.2.2 หลักสูตรฝึกอบรม ผู้เรียนคือประชาชนทั่วไป โดยผู้ที่ต้องการเข้ารับการเรียนหลักสูตรฝึกอบรมต้องเสียค่าลงทะเบียนเรียน ชั่วโมงละ 5 บาท และแต่ละหลักสูตรจะเปิดสอนเมื่อมีผู้สมัครเรียน ไม่น้อยกว่า 15 คน

3.3 การบริหารงานของวิทยาลัยชุมชน เพื่อให้เข้าใจภาพรวมการบริหารงานของวิทยาลัยชุมชน ผู้ศึกษาจึงได้นำเสนอการบริหารงานของวิทยาลัยชุมชน โดยโครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยชุมชน แสดงดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การบริหารงานของระบบวิทยาลัยชุมชน

ที่มา : คัดแปลงจากสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (2548 : 36)

จากภาพที่ 2.2 จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิทยาลัยชุมชนกำหนดให้บริหารโดยคณะกรรมการมี 2 ระดับ คือ ส่วนกลาง และระดับวิทยาลัย โดยจัดการศึกษาตามความต้องการ และใช้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเป็นหลัก โดยการจัดการศึกษาจะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชน และคณะกรรมการสภาวิชาการวิทยาลัยชุมชนในแต่ละแห่งด้วย ทั้งนี้การจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนจะต้องอาศัยบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน ดังต่อไปนี้

3.3.1 **ผู้บริหารวิทยาลัย** เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่บริหารกิจการของวิทยาลัยให้ เป็นไปตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของวิทยาลัย รวมทั้งนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานหลักสูตรการศึกษา และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย รวมถึงการควบคุมดูแล บุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และข้อบังคับของวิทยาลัย

3.3.2 ข้าราชการครู เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่สอนในวิทยาลัยชุมชน โดยได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งโดยเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่ง ครู โดยในแต่ละจังหวัดจะมีข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิที่แตกต่างกันตามสภาพและความเหมาะสมของจังหวัด โดยกลุ่มข้าราชการครูจะเป็นบุคลากรกลุ่มหลักที่ต้องปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นภารกิจหลัก และถือเป็นบุคลากรกลุ่มหลักที่เป็นกรนำนโยบายจากผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บริหารไปปฏิบัติ

3.3.3 พนักงานราชการ เป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน โดยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานราชการ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ นักวิชาการการเงิน นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่งานทะเบียน เจ้าหน้าที่งานวัดผล นักวิชาการศึกษา

3.3.4 อาจารย์พิเศษ เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ โดยอาจเป็นบุคลากรของหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ประชาชนในชุมชน หรือจากชุมชนภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งจากสภาวิชาการ ให้ทำหน้าที่เป็นผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน โดยทั่วไปวิทยาลัยชุมชนจะใช้อาจารย์พิเศษจำนวนประมาณ ร้อยละ 75 ของงานการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2550)

3.3.5 ลูกจ้าง เป็นบุคคลที่ได้รับการว่าจ้างตามสัญญาจากวิทยาลัยชุมชนให้ปฏิบัติงานทั่วไป ได้แก่ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย แม่บ้าน พนักงานขับรถยนต์ คนสวน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญ และเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนในแต่ละที่ เนื่องจากมีภารกิจหลักคือ การปฏิบัติงานในหน้าที่การจัดการเรียนสอน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น จัดทำโครงการตามพันธกิจ จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาวิทยาลัย บริการวิชาการ แก่ชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้พบว่า วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้มีจำนวนข้าราชการครูสังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนมากที่สุด โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 96 คน ซึ่งจำนวนของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้จำแนกตามวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ใน 7 จังหวัด แสดงได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้จำแนกตามจังหวัด

วิทยาลัยชุมชน	จำนวนข้าราชการครู (คน)
พังงา	16
สงขลา	15
ระนอง	15
นราธิวาส	14
ยะลา	13
ปัตตานี	12
สตูล	11
รวม	96

ที่มา : ข้อมูลจากกลุ่มงานบุคลากร สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2555

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานวิทยาลัยชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจหลายเรื่อง ผู้ศึกษาจึงขอแนะนำเสนาองานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ งานวิจัยซึ่งพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทของบุคลากร และประเภทของการทำงาน ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ จารูวรรณ กมลสินธุ์ (2548 : 70 -75) และสิริรักษ์ วรรณนะพินทุ (2548 : 72-76) แต่ก็มีวิทยานิพนธ์อีกส่วนหนึ่งที่ได้ผลการศึกษาดตรงกันข้าม นั่นคือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพปัจจุบันไม่ได้ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ วิทยานิพนธ์ของกฤษณา แซ่เต่า (2542 : 73-79) เอกมน โลหะญาณจารี (2547 : 76-80) และพิศาล มณีสุธรรม (2548 : 69-75) อีกทั้งวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553 : 64-68) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน

พระมหากษัตริย์ โดยผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรมสัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ นอกจากนี้มีงานวิทยานิพนธ์บางเรื่องที่มีผลการศึกษาว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการเท่านั้นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แต่เพศไม่มีผลต่อการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า (รณฤทธิ์ ศรีอาจ, 2540 : 63) นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของชาติรี เหล่าเลิศรัตน (2553: 79) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ แต่ปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

งานที่ศึกษาถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คืองานของ อาจารย์ ศิริ ประพฤทธิ (2544: 71-74) กุลโสภิชฐ์ พานิชการ (2546: 71-75) และเอกมน โลหะญาณจารี (2547 : 73-76) มีรายละเอียด คือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กับด้านความมั่นคงและโอกาสในความเจริญก้าวหน้า โดยผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ให้การยกย่องชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จ ให้กำลังใจ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ควรวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร องค์กรควรปรับเงินเดือน หรือค่าจ้างให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งควรจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายให้กับบุคลากรด้วย

ศศิธร อารีรักษ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ลินเดอร์ (Linder, 1998 : Abstract) ได้ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท Picketon Research and Extension Center and Enterprise Centers จำนวน 25 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ งานที่น่าสนใจ ค่าตอบแทนที่ดี การได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่ดี โอกาสในการก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งในองค์กร

ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล กฎระเบียบที่เหมาะสม และการได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาส่วนบุคคล

ชิวอ์ (Chiu, 2000 :180 -182) ได้ศึกษาถึงการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงาน ในฐานะที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดอารมณ์ หรือความรู้สึกทางบวกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารชาวฮ่องกง จำนวน 500 คน ผลการวิจัยพบว่า อารมณ์ หรือความรู้สึกทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจในค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ อารมณ์ หรือความรู้สึกทางบวก

วอร์เลย์ (Worley, 2006: Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหารระดับสูง ของวิทยาลัยชุมชนเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีเพศต่างกัน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เซอร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับสูงมีแรงจูงใจในระดับสูงต่องานที่ทำในปัจจุบัน ผู้ร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และงานทั้งหมดในภาพรวม นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารระดับสูงมีแรงจูงใจในระดับต่ำในเรื่องโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และมีแรงจูงใจในระดับปานกลางในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ผลการวิจัยยังพบว่าความแตกต่างระหว่างผู้บริหารเพศชาย และเพศหญิงในเรื่องโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน และงานทั้งหมด ในภาพรวม โดยผู้บริหารเพศชายมีระดับสูงกว่าผู้บริหารเพศหญิง นอกจากนี้พบว่า ไม่มีความแตกต่างของแรงจูงใจในเรื่องงานที่ทำในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

วากเนอร์ (Wagner, 2006 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้า ทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ โดยได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูบรรจุใหม่ในด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของ งาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง แรงจูงใจภายในของครูกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน อีกทั้งยังเป็นตัวแปรทำนายความสนใจ หรือการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อการพัฒนาอาชีพอีกด้วย สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ คือ กิจกรรมพัฒนาอาชีพ และบรรยากาศการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและลบ

นอกจากนี้ มัทนา วัฒนอมสัคดิ์ (2550 : 215) พบว่า รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครู มี 7 องค์ประกอบ คือ 1. ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ 2. ความ ต้องการความสำเร็จของบุคลากร 3. คุณลักษณะของบุคลากร 4. ลักษณะของหน่วยงาน 5. ลักษณะ

งานและความรับผิดชอบ 6. วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ 7. ภาระงานที่หลากหลาย และองค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ที่ประกอบด้วย วินัยในวิชาชีพ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพ

ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีด้วยกัน 2 แบบ คือ 1. แรงจูงใจในรูปแบบผลตอบแทนที่เป็นเงิน เช่น เงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การให้โบนัสและ 2. แรงจูงใจในรูปแบบผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น การยกย่องชมเชย การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การให้ความมั่นคง การเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อตนเอง การสร้างแรงจูงใจ ทั้ง 2 แบบนี้มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุน ที่เป็นปัจจัย 2 ปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ผู้ศึกษาได้ใช้ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรการวิจัย คือ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 7 แห่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 96 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ จำนวน 7 แห่ง จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 77 คน โดยจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1967: 886 - 887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย

n = จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า (96คน)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable error) (.05)

นำค่าตัวแปรแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{96}{1 + 96(0.05)^2} \\ &= 77.42 \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนของตัวอย่างเท่ากับ 77.42 คน หรือ 77 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยให้จำนวนตัวอย่างเป็นส่วนกับจำนวนประชากร ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดหาจำนวนข้าราชการครูในวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ทั้ง 7 แห่ง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ขนาดของตัวอย่างในวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งเป็นส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในวิทยาลัยชุมชนนั้นๆ โดยใช้สูตรการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549 : 19-20) ดังนี้

$$n1 = \frac{N_i \times n}{N}$$

โดย

$n1$ = จำนวนตัวอย่างในชั้นภูมิ

N_i = จำนวนประชากรในชั้นภูมิ

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด (จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 77คน)

ซึ่งจำนวนประชากร และตัวอย่างในวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ในแต่ละจังหวัดที่คำนวณได้แสดงดังตารางที่ 3.1

ขั้นที่ 2 จับสลากจากประชากรในวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้แต่ละจังหวัด เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณได้ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และตัวอย่างในวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ในแต่ละจังหวัด

จังหวัดที่ตั้งวิทยาลัยชุมชน	จำนวนประชากร (คน)	การแทนค่าในสูตร $n1 = \frac{N_i \times n}{N}$	จำนวนตัวอย่าง (คน)
พังงา	16	$n1 = (16/96) \times 77$	13
สงขลา	15	$n1 = (15/96) \times 77$	12
ระนอง	15	$n1 = (15/96) \times 77$	12
นราธิวาส	14	$n1 = (12/96) \times 77$	11
ยะลา	13	$n1 = (13/96) \times 77$	10
ปัตตานี	12	$n1 = (13/96) \times 77$	10
สตูล	11	$n1 = (11/96) \times 77$	9
รวม	96	-	77

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยคำถามแบบกำหนดคำตอบให้ (Checklist) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating scale) และคำถามที่แสดงความคิดเห็น โดยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิธีสร้างแบบสอบถาม
2. พิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย
3. เขียนประเด็นคำถามของแบบสอบถาม โดยกำหนดแบบสอบถามไว้ 3 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมตัวแปรอิสระที่ต้องการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบิร์ก ซึ่งวัดได้จากปัจจัยจูงใจและปัจจัยกีดกัน ที่แบ่งออกเป็น 14 ด้าน ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

ปัจจัยกีดกัน 9 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา โดยลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ	ความหมาย
คะแนน 5	คะแนน 1	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนน 4	คะแนน 2	ระดับแรงจูงใจมาก
คะแนน 3	คะแนน 3	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
คะแนน 2	คะแนน 4	ระดับแรงจูงใจน้อย
คะแนน 1	คะแนน 5	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

4. เสนอแบบสอบถามที่ร่างไว้ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความชัดเจน ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของข้อคำถาม

5. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังรายชื่อที่แสดงในภาคผนวก ก ตรวจสอบเพื่อหาความความตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความครอบคลุมตามเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป โดยผลการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาแสดงในภาคผนวก ง จากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาประมวลเพื่อปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้อิสระตรวจสอบอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ซึ่งวิทยาลัยชุมชนที่ใช้ทดลองเครื่องมือ คือ วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามในการศึกษารุ่นนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นแสดงในภาคผนวก ง

7. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้อิสระให้ความเห็นชอบ ในการจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2.2 เกณฑ์การแปลผลคะแนน สำหรับเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981: 60 - 66) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	0.00-1.49	แปลว่า	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	แปลว่า	ระดับแรงจูงใจน้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	แปลว่า	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	แปลว่า	ระดับแรงจูงใจมาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	แปลว่า	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำเสนอขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ และแปลผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ ดังนี้

1. ทำหนังสือเวียนขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของแบบสอบถาม และวิธีการตอบแบบสอบถาม

2. นัดประชุมทำความเข้าใจ อธิบายรายละเอียดของแบบสอบถาม และวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

3. แจกแบบสอบถามที่ได้ทำรหัสชุดแบบสอบถามไว้แล้ว และใช้เวลาในการรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 77 ชุด ไปยังวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ทั้ง 7 แห่ง และได้รับกลับมา 77 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

5. ลงรหัสในแบบสอบถามเป็นหมวดหมู่ และนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.2 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะไม่มีการระบุชื่อ นามสกุล หรือรหัสใดๆ ที่จะเชื่อมโยงถึงกลุ่มตัวอย่าง ทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นได้ตามความเป็นจริง หากคำถามใดที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกลำบากใจ ไม่ต้องการตอบก็สามารถทำได้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนั้น ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ ส่วนการวิเคราะห์และรายงานผลการวิจัย ผู้ศึกษานำเสนอเป็นภาพรวม จะไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดได้ทั้งกลุ่มตัวอย่าง สามารถปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา และการปฏิเสธจะไม่มีผลใดๆ ต่อกกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ใช้สถิติแบบพรรณนาข้อมูล (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยการแสดงเป็นค่าร้อยละ และความถี่ (แบบสอบถามตอนที่ 1)

4.2 ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของระดับแรงจูงใจ (แบบสอบถามตอนที่ 2) โดยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

4.2.1 การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) และ F (F-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะงาน ส่วนปัจจัยเกื้อหนุน 9 ด้าน ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 7 แห่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 77 คน โดยข้อมูลที่ได้ ผู้ศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) และ F (F-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และ หาค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน (n=77)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	44.15
หญิง	43	55.85
รวม	77	100.00
อายุ		
21-30 ปี	21	27.27
31-40 ปี	31	40.26
41-50 ปี	15	19.48
51-60 ปี	10	12.99
รวม	77	100.00
สถานภาพ		
โสด	28	36.36
สมรส	49	63.64
รวม	77	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 4 ปี	14	18.18
4-6 ปี	44	57.14
7-9 ปี	19	24.68
รวม	77	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

1. เพศ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 44.15 เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 55.85
2. อายุ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 40.26 รองลงมาเป็นผู้มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 21 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 15 คน และอายุ 51-60 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27, 19.48 และ 12.99 ตามลำดับ
3. สถานภาพ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 และมีสถานภาพโสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36
4. ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยชุมชน ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยชุมชนอยู่ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยชุมชนอยู่ระหว่าง 7-9 ปี จำนวน 19 คน มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยชุมชนน้อยกว่า 4 ปี จำนวน 14 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 24.68 และ 18.18 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยชุมชน ในเขตภาคใต้

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุน และระดับแรงจูงใจในภาพรวมโดยคำนวณค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลที่ได้ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ (n=77)

ปัจจัย	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผลคะแนน
	\bar{x}	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในงาน	3.94	0.39	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.51	0.34	มาก
3. ความรับผิดชอบในงาน	4.06	0.39	มาก
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.75	0.56	ปานกลาง
5. ลักษณะงาน	4.05	0.47	มาก
ปัจจัยจูงใจรวมเฉลี่ย	3.66	0.18	มาก
ปัจจัยเกื้อหนุน			
1. เงินเดือน	3.83	0.54	มาก
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.65	0.58	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.35	0.57	ปานกลาง
4. สถานภาพของอาชีพ	3.87	0.48	มาก
5. นโยบายและการบริหาร	3.66	0.55	มาก
6. สภาพการปฏิบัติงาน	3.66	0.46	มาก
7. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	1.22	มาก
8. ความมั่นคงในงาน	3.97	0.36	มาก
9. การปกครองบังคับบัญชา	3.31	0.51	ปานกลาง
ปัจจัยเกื้อหนุนรวมเฉลี่ย	3.56	0.20	มาก
แรงจูงใจภาพรวม	3.60	0.14	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า

1. ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ มีระดับแรงงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.14) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยงใจ พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.18) และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยงใจอื่น พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยงใจอื่นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.20)

2. เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยปัจจัยงใจของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยปัจจัยงใจอื่นของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ โดยจำแนกเป็นรายข้อคำถามตามแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.3 ดังนี้



ตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้
จำแนกเป็นรายข้อคำถามตามแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย (n=77)

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผลคะแนน
	\bar{x}	S.D.	
ด้านความสำเร็จในงาน			
1. ท่านรู้สึกพอใจในผลการทำงาน และภูมิใจ ในผลสำเร็จของงาน	3.77	0.67	มาก
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจน ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.05	0.56	มาก
3. ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อได้รับมอบหมายงานที่มี ความยากและซับซ้อน	4.01	0.64	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักกล่าวยกย่อง ชมเชยในผลงานของท่านเสมอ	3.40	0.61	ปานกลาง
5. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามักขอคำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานจากท่าน	3.13	0.75	ปานกลาง
6. ท่านไม่ค่อยได้มีโอกาสได้แสดงความ คิดเห็นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	3.99	0.75	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน			
7. ท่านไม่พอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ	3.86	0.79	มาก
8. ท่านยินดีรับทราบผลของการประเมินการ ปฏิบัติงานไม่ว่าผลจะออกมาในทางบวกหรือ ทางลบ	4.06	0.64	มาก
9. ท่านปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาเสมอ	4.26	0.66	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผลคะแนน
	\bar{x}	S.D.	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
10. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ	3.00	1.03	ปานกลาง
11. อาชีพครุวิทยาลัยชุมชนสามารถส่งเสริม ให้ได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้	3.62	0.80	มาก
12. ท่านคิดว่าการทำงานทางวิชาการเพื่อ ยกระดับวิทยฐานะเป็นเรื่องยาก	2.64	0.89	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน			
13. ท่านได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.95	0.78	มาก
14. อาชีพครุวิทยาลัยชุมชนเป็นอาชีพที่ตรง กับความสนใจของท่าน	4.05	0.81	มาก
15. งานที่ได้รับมอบหมายมีความยุ่งยาก และ เกินความสามารถของท่าน	4.16	0.78	มาก
ด้านเงินเดือน			
16. เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ หรือ ผลประโยชน์ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และภาระงานที่ท่านปฏิบัติ	3.58	0.95	มาก
17. ท่านมีความพึงพอใจในการจัดบริการ เกี่ยวกับสวัสดิการของวิทยาลัยชุมชนที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่	4.17	0.68	มาก
18. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.73	0.98	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผลคะแนน
	\bar{x}	S.D.	
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต			
19. ท่านได้รับการส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา คูงานหรือศึกษาต่อ	2.75	1.00	ปานกลาง
20. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ	2.56	0.99	ปานกลาง
21. ตำแหน่งและงานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ คูงาน หรือเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ	2.65	0.89	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
22. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรและเข้ากันได้ดีกับท่าน	3.78	0.78	มาก
23. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเห็นอกเห็นใจ และคำนึงถึงสุขทุกข์ของท่านเป็นอย่างดี	3.34	1.08	ปานกลาง
24. บุคลากรทุกคนในวิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีมนุษยสัมพันธ์ และสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	2.92	0.94	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของอาชีพ			
25. อาชีพ และตำแหน่งที่รับผิดชอบของท่าน เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.79	0.75	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผลคะแนน
	\bar{x}	S.D.	
ด้านสถานภาพของอาชีพ (ต่อ)			
26. ท่านคิดว่าบุคคลต่างวิชาชีพให้การยกย่องหรือ ชมเชยท่านในฐานะที่ท่านเป็นครูวิทยาลัยชุมชนในระดับใด	3.96	0.72	มาก
27. ท่านคิดว่าอาชีพครูวิทยาลัยชุมชนมีความสำคัญ และสามารถช่วยสร้างประโยชน์ให้สังคมในระดับใด	3.84	0.81	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร			
28. วิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางการบริหารงานและดำเนินการที่มีความชัดเจน เหมาะสมกับสภาพบริบท และสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง	3.96	0.75	มาก
29. วิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน	3.60	0.83	มาก
30. การกำหนดนโยบายในวิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.42	0.91	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน			
31. วิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมโดยรวมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.71	0.69	มาก
32. จำนวนผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความเหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.32	1.26	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผลคะแนน
	\bar{x}	S.D.	
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)			
33. วิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการดูแล ปรับปรุงสถานที่ ให้มีความสวยงาม และมีความสะดวกสบาย รวมถึงมีการดูแลปรับปรุงอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ใช้งานได้ดียู่เสมอ	3.94	0.64	มาก
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว			
34. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว และเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.96	0.87	มาก
35. เวลาในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการใช้เวลาเพื่อประกอบกิจกรรมส่วนตัว หรือกิจกรรมสำหรับครอบครัว	3.19	3.43	ปานกลาง
36. การประกอบอาชีพครูวิทยาลัยชุมชนทำให้ท่านสามารถช่วยเหลือ และเลี้ยงดูครอบครัวได้ โดยสมาชิกในครอบครัว มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	4.10	0.70	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน			
37. ท่านคิดว่าการประกอบอาชีพในวิทยาลัยชุมชนมีความมั่นคง หรือไม่ด้อยไปกว่าทำงานที่อื่น	3.95	0.58	มาก
38. ท่านคิดว่าวิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ไม่มีความมั่นคง	3.82	0.60	มาก
39. ในขณะนี้ท่านยังไม่คิดที่จะโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นหรือไม่เปลี่ยนอาชีพจากงานนี้	4.14	0.70	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		การแปลผลคะแนน
	\bar{x}	S.D.	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
40. ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม กัน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	3.78	0.80	มาก
41. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะของท่านในการปฏิบัติงาน	2.97	1.04	ปานกลาง
42. ท่านรู้สึกหนักใจ หรืออึดอัดใจทุกครั้งที่มี การนิเทศ หรือติดตามงานจากผู้บังคับบัญชา	3.18	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในข้อคำถาม 28 ข้อ ยกเว้นข้อคำถาม 14 ข้อ ซึ่งได้แก่ ข้อที่ 4, 5, 10, 12, 19, 20, 21, 23, 24, 30, 32, 35, 41 และ 42 ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจต่ำที่สุด คือ คำถามข้อที่ 20 ($\bar{x} = 2.56$, S.D. = 0.99) ส่วนคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ คำถามข้อที่ 9 ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.66)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจโดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) และ F (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ซึ่งผลที่ได้ดังแสดงในตารางที่ 4.4-4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน
ในเขตภาคใต้เพศชาย และเพศหญิง (n=77)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	N	\bar{x}	S.D.	t	p
ปัจจัยจูงใจ					
ชาย	34	3.65	0.18	-0.54	0.59
หญิง	43	3.67	0.17		
ปัจจัยก่อกวน					
ชาย	34	3.59	0.25	1.02	0.31
หญิง	43	3.54	0.14		
ระดับแรงจูงใจในภาพรวม					
ชาย	34	3.61	0.17	0.66	0.51
หญิง	43	3.59	0.12		

จากตารางที่ 4.4 พบว่า

ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้เพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยก่อกวนและค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในภาพรวมมากกว่าเพศหญิง แต่สำหรับค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจูงใจพบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางข้างต้น พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจ ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกี่ยวพัน และค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ระหว่างเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ในช่วงอายุ 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี (n=77)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ปัจจัยจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.20	3	0.07	2.23	0.09
	ภายในกลุ่ม	2.14	73	0.03		
	รวม	2.34	76			
ปัจจัยเกี่ยวพัน	ระหว่างกลุ่ม	0.17	3	0.06	1.46	0.23
	ภายในกลุ่ม	2.78	73	0.04		
	รวม	2.95	76			
ระดับแรงจูงใจในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	3	0.05	2.86	0.04*
	ภายในกลุ่ม	1.38	73	0.02		
	รวม	1.54	76			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ในช่วงอายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจ และค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกี่ยวพันไม่แตกต่างกัน

เพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD's Method) ผลการทดสอบ ดังแสดงในตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ระดับแรงงใจในภาพรวมของข้าราชการครู
วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้จำแนกตามช่วงอายุ (n=77)

ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	21-30 ปี (3.62)	31-40 ปี (3.63)	41-50 ปี (3.57)	51-60 ปี (3.49)
21-30 ปี	3.62		-0.05	0.05	0.13*
31-40 ปี	3.63			0.05	0.14*
41-50 ปี	3.57				0.08
51-60 ปี	3.49				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ ในช่วงอายุ 21 -30 ปี และ ช่วงอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับข้าราชการครูในช่วงอายุ 51 -60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ในช่วงอายุ 21 -30 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในภาพรวมมากกว่าข้าราชการครูในช่วงอายุ 51 -60 ปี ส่วนค่าเฉลี่ยคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน
ในเขตภาคใต้ที่มีสถานภาพ โสด และสถานภาพสมรส (n=77)

แรงงใจในการ ปฏิบัติงาน	N	\bar{x}	S.D.	t	p
ปัจจัยงใจ					
โสด	28	3.65	0.18	-0.41	0.69
สมรส	49	3.67	0.17		
ปัจจัยเกื้อหนุน					
โสด	28	3.64	0.23	2.81	0.01*
สมรส	49	3.51	0.16		
ระดับแรงงใจในภาพรวม					
โสด	28	3.64	0.17	2.27	0.03*
สมรส	49	3.57	0.12		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยงใจ และค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยงใจ และค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ที่มีสถานภาพโสดมีค่ามากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส ส่วนค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกื้อหนุนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน
ในเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี 4-6 ปี และ 7-9 ปี (n=77)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	1.74	0.18
	ภายในกลุ่ม	2.23	74	0.03		
	รวม	2.34	76			
ปัจจัยเกื้อหนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	1.90	0.16
	ภายในกลุ่ม	2.80	74	0.04		
	รวม	2.95	76			
ระดับแรงจูงใจ ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	3.31	0.04*
	ภายในกลุ่ม	1.41	74	0.02		
	รวม	1.54	76			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจูงใจ และค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกื้อหนุนไม่แตกต่างกัน

เพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD's Method) ผลการทดสอบ ดังแสดงในตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ระดับแรงจูงใจในภาพรวมของข้าราชการครู
วิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี 4-6 ปี
และ 7-9 ปี (n=77)

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 4 ปี (3.67)	4-6 ปี (3.59)	7-9 ปี (3.55)
น้อยกว่า 4 ปี	3.67		0.08	0.12*
4-6 ปี	3.59			0.05
7-9 ปี	3.55			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในภาพรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี ส่วนค่าเฉลี่ยคู่อื่น ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) เนื่องจากเกณฑ์การขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยังต้องใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับการประเมินครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่บทบาท หน้าที่ของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนนั้น แตกต่างกับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างสิ้นเชิง ดังนั้นถ้าหากจะส่งเสริมให้ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนสามารถทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้นั้น สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนควรเร่งดำเนินการตั้งเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะสำหรับวิทยาลัยชุมชน โดยนำงานภารกิจที่ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนได้ปฏิบัติจริง มาร่วมกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะดังกล่าวด้วย

2) วิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้น อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน ดังนั้นถ้าหากสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนมีความไม่แน่นอนในด้านนโยบาย และแผนการบริหารงานด้านต่างๆ ก็จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิทยาลัยชุมชนในแต่ละวิทยาลัยด้วย ดังนั้นหากจะสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนได้นั้น สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนต้องจัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์ที่ใช้ในการพัฒนาหรือสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการครู และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่มีความชัดเจน และสื่อสารนโยบายดังกล่าวไปยังวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two factors theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย รวมทั้งสิ้น 14 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะงาน 2) ปัจจัยเกือหนุ่น 9 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปผล อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน

1.2 สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรการวิจัย คือ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วยวิทยาลัยชุมชนระนอง วิทยาลัยชุมชนพังงา วิทยาลัยชุมชนสตูล วิทยาลัยชุมชนปัตตานี วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส และวิทยาลัยชุมชนสงขลาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 96 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 7 แห่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 77 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยให้จำนวนตัวอย่างเป็นส่วนกับจำนวนประชากร

1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) วัดระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ตามแนวคิดทฤษฎีแรงงูใจของเฮอรัชเบิร์ก ซึ่งวัดได้จากปัจจัยงูใจ และปัจจัยเกือหนูนที่แบ่งออกเป็น 14 ด้าน ประกอบด้วย

ปัจจัยงูใจ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

ปัจจัยเกือหนูน 9 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบกำหนดคำตอบให้แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับแรงงูใจน้อยที่สุด ถึง ระดับแรงงูใจมากที่สุด และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำเสนอขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ และแปลผลระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ โดยทำหนังสือเวียนขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของแบบสอบถาม และวิธีการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนัดประชุม ทำความเข้าใจ อธิบายรายละเอียดของแบบสอบถาม และวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน แล้วจัดส่งแบบสอบถามที่ได้ทำรหัสชุดแบบสอบถามไว้แล้ว และใช้เวลาในการรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์ แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

ลงรหัสในแบบสอบถามเป็นหมวดหมู่ และนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) **ใช้สถิติแบบพรรณนาข้อมูล (Descriptive Statistic)** ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยการแสดงเป็นค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ (แบบสอบถามตอนที่ 1)

2) **ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)** ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของแรงจูงใจ (แบบสอบถามตอนที่ 2) โดยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

(1) การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) และ F (F-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

1.4 ผลการวิจัย

1.4.1 จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ มีระดับแรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.14) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจูงใจ พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.18) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในงาน พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ มีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.20) ซึ่งผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

1.4.2 จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษาดังนี้

1) **เพศ** ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้เพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจภาพรวมมากกว่าเพศหญิงแต่ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจูงใจ และค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยเกื้อหนุน พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้เพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกื้อหนุนมากกว่าเพศหญิง แต่ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจูงใจ พบว่า เพศหญิงมี

ค่าเฉลี่ยมากกว่า โดยค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจ และค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยเกี่ยวพันของเพศชาย และเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ในช่วงอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในภาพรวมของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจ และค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกี่ยวพัน ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ในช่วงอายุ 21 -30 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในภาพรวมแตกต่างกับข้าราชการครูในช่วงอายุ 51 -60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ในช่วงอายุ 21 -30 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในภาพรวมมากกว่าข้าราชการครูในช่วงอายุ 51 -60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) สถานภาพ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในภาพรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส แต่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกี่ยวพัน พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกี่ยวพันมากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ประสบการณ์การทำงาน ค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจ และค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเกี่ยวพัน ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในภาพรวมมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 7- 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4.3 ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มี อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้เพศ และเพศหญิงมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.4.4 ผู้ศึกษาได้จัดลำดับของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยกีดกัน ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ : ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2) ปัจจัยกีดกัน : ความมั่นคงในงาน สภาพภาพของอาชีพ เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการปฏิบัติงาน* นโยบายและการบริหาร* ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
หมายเหตุ * หมายถึง มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่เท่ากัน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่ได้นำเสนอข้างต้นแล้วนั้น ผู้ศึกษาขออภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจาก วิทยาลัยชุมชนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจ และบทบาทในการจัดการศึกษาที่แตกต่างกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ จึงทำให้งานที่ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนต้องปฏิบัติมีความแปลกใหม่ หลากหลาย และท้าทายความสามารถ ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนมีความภูมิใจในอาชีพ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับไวท์เทน และลอยด์ (Weiten and Loyd, 1994: 125) ที่กล่าวว่าบุคลากรจะเกิดแรงจูงใจมากถ้างานที่ปฏิบัติส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ท้าทายความรู้ ความสามารถ มีความน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ และมีความหลากหลายของงาน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยกีดกันในแต่ละด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และค่าเฉลี่ยปัจจัยกีดกันด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งผู้ศึกษาคาดว่าอาจมีสาเหตุเนื่องจากเกณฑ์ที่ใช้การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยังต้องใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งที่บทบาท หน้าที่ของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนนั้น แตกต่างกับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างสิ้นเชิง ดังนั้นถ้าหากจะส่งเสริม หรือยกระดับแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ให้แก่ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน นั้น ทางหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานระดับนโยบายควรเร่งสร้างเกณฑ์การประเมินผลงาน เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะสำหรับข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน โดยเฉพาะ โดยนางาน หรือภารกิจที่ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน ได้ปฏิบัติจริงมาร่วมกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทย ฐานะดังกล่าวด้วย นอกจากนี้การจัดทำแผนพัฒนาระยะยาวเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูวิทยาลัย ชุมชนของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานระดับนโยบาย แล้วสื่อสารให้ข้าราชการครูวิทยาลัย ชุมชนทราบถึงแผนการพัฒนา ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตทำให้สร้างความพึงพอใจ และ สร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนได้

2.2 อายุ ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้ในช่วงอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับ แรงจูงใจในภาพรวมของแตกต่างกัน เพราะ อายุของบุคคลนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานของบุคคล โดยข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ในช่วงอายุ 21 -30 ปี และช่วง อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในภาพรวมมากกว่าข้าราชการครูในช่วงอายุ 51 -60 ปี โดยข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ในช่วงอายุ 31-40 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจใน ภาพรวมมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ โดยทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 23) และเฮอร์ล็อก (Hurlock, 1967: 386-387) ได้กล่าวว่า ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมีมากในช่วงต้นๆ ของการเข้าสู่การมีวุฒิภาวะ และประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในช่วงระหว่างอายุ 25-35 ปี ประมาณ ร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 35-45 ปี ส่วนอายุระหว่าง 55-65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือ ไม่มีเลย ซึ่งจะเห็นว่า อายุของบุคคลนั้นสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลได้ นอกจากนี้ เกษสุดา ต้นซุน (2545: 30) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้าน อายุส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่มีอายุแตกต่างกันก็ย่อมมีความรู้สึก ต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งผลการศึกษาที่ได้เป็นไป ในทิศทางเดียวกันกับเบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545: บทคัดย่อ) และรณฤทธิ์ ศรีอาจ (2540 : 63) ที่พบว่า บุคลากรมีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับ ฉาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2541: 36) ที่พบว่า ข้าราชการอายุที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จะมีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า กลุ่มอายุอื่นๆ

2.3 เพศ ระดับแรงจูงใจในภาพรวมของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้เพศ ชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน เนื่องจากงานที่ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนต้องปฏิบัติ นั้น เป็นงาน ที่เพศชาย และเพศหญิงสามารถปฏิบัติได้อย่างเท่าเทียมกัน เช่น งานการจัดการศึกษาหลักสูตร

อนุปริญา และจัดสอนหลักสูตรฝึกอบรม ดังนั้นจึงทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้เพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษณา แซ่เล่า (2542: 73-79) เอกมน โลหะญาณจารี (2547: 76-80) พิศาล มณีสุธรรม (2548: 69-75) และวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553: 64-68) ที่พบว่าไม่ได้ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 สถานภาพ ผลการศึกษาในครั้งนี้มีผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นักวิจัยหลาย ๆ ท่าน เช่น กวี แยมกลีบ และคณะ (2550: 74) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีระดับแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเมื่อจะกระทำสิ่งใดมักจะคิดถึงครอบครัวเป็นหลัก การทำงานจึงให้ความร่วมมือในทุกๆ ด้าน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย หรือการศึกษาของเจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพโสดเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร สถานภาพคู่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร และเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร ได้ร้อยละ 64.80 รวมทั้งเบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด โดยพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด

ผู้ศึกษาจึงได้วิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีสถานภาพโสดมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งคาดว่าอาจมีสาเหตุเนื่องจาก การปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนนั้นมีความแตกต่างกันกับหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ เช่น โรงเรียน หรือหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นองค์การที่ไม่ต้องออกไปปฏิบัติภารกิจที่ตั้งขององค์การ แต่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และพันธกิจในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน จึงทำให้ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนจำเป็นต้องปฏิบัติงานในด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน การศึกษา บริบทและความต้องการชุมชน การฝึกอบรมให้ประชาชนตามความต้องการ อีกทั้งยังต้องจัดการเรียนการสอนนักศึกษาในระดับอนุปริญาในหน่วยจัดการศึกษา หรือสถานที่จัดการศึกษาที่กระจายไปยังอำเภอต่างๆ ในพื้นที่อีกด้วย ซึ่งการปฏิบัติงานที่กล่าวมาให้สำเร็จนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (วันเสาร์-อาทิตย์) และต้องอาศัยความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การเดินทาง การพักค้างคืนในชุมชน ซึ่งการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทเวลา และความคล่องตัวดังกล่าว ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดจึงสามารถทุ่มเท

เวลา และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานที่มากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส เพราะไม่ต้องแบ่งเวลาในการดูแลครอบครัว

2.5 ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนเดือน หรือ ปี ที่เริ่มรับราชการ ซึ่งระยะเวลาของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรใดๆ เป็นเวลานานก็จะมีปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานนั้นมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ผู้ที่มีประสบการณ์มากน้อยต่างกันก็อาจมีทักษะ ความสามารถต่างกัน ซึ่งทำให้ปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน โดยจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิจัยหลายๆ ท่าน เช่น ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 86) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

ผู้ศึกษาคาดว่าสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี และ 7-9 ปี อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 4 ปี เป็นกลุ่มข้าราชการครูที่อยู่ระหว่างการรับตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็น ครู ค.ศ.1 ดังนั้นจึงส่งผลให้ข้าราชการครูในกลุ่มนี้มีแรงจูงใจ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งตรงกันข้ามกับข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี และ 7-9 ปี ซึ่งข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนทั้ง 2 กลุ่มนี้ ได้รับการประเมินเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะเป็นครูวิทยฐานะชำนาญการ หรือครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษเรียบร้อยแล้ว จึงส่งผลให้ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีแรงจูงใจที่น้อยกว่า

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน และผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนควรให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า เป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนน้อยที่สุด โดยอาจนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน เพื่อให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานวิทยาลัยชุมชน

2) ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในภาคอื่นสามารถนำผลการศึกษาไปสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติแก่ข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนได้ แต่ต้องคำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่แตกต่างกันไปตามสภาพภูมิประเทศ หรือสภาพบริบทที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละวิทยาลัยชุมชนเป็นสำคัญ

3) ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารงาน การมีส่วนร่วม การตัดสินใจและสั่งการของผู้นำ

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนทั่วทั้งประเทศ แล้วศึกษารูปแบบการบริหารงานของวิทยาลัยชุมชนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด เพื่อนำรูปแบบที่ได้มาปรับใช้กับวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศต่อไป

3) ควรศึกษาเปรียบเทียบ หรือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

บรรณานุกรม

- กฤษณา แซ่เล่า (2542) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- กวี เข้มกลีบ ชลอ วงศ์แสวง และภิเชก จันทรเยี่ยม (2550) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 1,2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 67-78
- กัลยา วาณิชย์บัญชา (2549) สถิติสำหรับงานวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุลโสภณัฐ พานิชการ (2546) “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบทั่วไป ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด นครชน จำกัด (มหาชน)” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- เกษสุดา ต้นซุน (2545) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร ” สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ขวัญจิรา ทองนำ (2547) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ” ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) คู่มือคู่มือองค์การแห่งความสำเร็จ กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน

- ชาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553) “ ปัจจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬามหาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2550) “ กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 2,2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 139-149
- ณัฐภรณ์ ซื่อมาก (2551) “ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น หน้า 42
- ถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2541) รูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย” วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 16,1 (มกราคม-มิถุนายน) : 33-42
- ทิพมาศ แก้วฉิม (2542) “ แรงจูงในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545) “ ตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ” สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
- นพคุณ ชอบดี (2548) “ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัการตลาด ” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545) “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร
บริษัท พิมพ์ดี จำกัด
- พยอม วงศ์สารศรี (2542) *องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 7*, กรุงเทพมหานคร สุภา
พิศาล มณีสุธรรม (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนระดับประถมศึกษา-
ศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550) “รูปแบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู” คุษฎีนิพนธ์การบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- รณฤทธิ ศรีอาจ (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพใน
การทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย”
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ราชบัณฑิตยสถาน (2542) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร
นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศศิธร อารีรักษ์ (2548) “ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สติเฟสท์ พี, รอบบิ้นส์ *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* แปลจาก Management โดย
วิรัช สงวนวงษ์วาน (2551) พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (2548) *แนวทางการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชน*
กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (2550) *คำบรรยาย การฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในวิทยาลัยชุมชน* วันที่ 14-15 พฤษภาคม 2549 ณ โรงแรม
แอบาซาเคอร์ ซิดี จอมเทียน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (2551) “นโยบายวิทยาลัยชุมชนที่ตอบสนองกรอบแผนอุดมศึกษา
ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565)” ใน *นโยบายและแนวคิดเกี่ยวกับวิทยาลัย
ชุมชน* กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน
- สร้อยตระกูล ดิวยานนท์ (2541) *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550) *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 4
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิริรักษ์ วรธนะพินทุ (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก*
- เสนาะ ดิยาวัว (2546) *หลักการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรรถ มณีสงฆ์ (2552) *ปัจจัยส่วนบุคคล : หน่วยที่ 3 พฤติกรรมผู้บริโภค* ค้นคืนวันที่ 18 สิงหาคม
2554 จาก : [http://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sms/market/Unit3/
Subm2/U323-1.htm](http://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sms/market/Unit3/Subm2/U323-1.htm)
- อาจารย์ ศิริประพุกดิ์ (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่าย
ผลิตแห่งประเทศไทย” *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธวัฒนา*
- เอกมน โลหะญาณจรี (2547) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี
กรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อ
การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*
- เอนก สุวรรณบัณฑิต และพาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2548) *จิตวิทยาบริการ* กรุงเทพมหานคร
อุดมพัฒน์กิจ
- Accel Team Development. (2008) *Human Relations Contributors*. Retrieved August 18,
2011 from http://www.accel-team.com/human_relations/hrel_03_mcgrefor.html
- Barnard, I. Chester (1972) *The function of The Executive*. Massachusetts : Harvard University
Press.
- Bassy, Maren. (2002). “Motivation and Work : Investigation and Analysis of Motivation Factors
at Work.” Retrieved September 30, 2011, from [http://liu.diva-portal.org/smash/
get/
diva2:17451/FULLTEXT01](http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:17451/FULLTEXT01)

- Beach, S. Dale. (1980). *Personnel : the management of people at work*. 4 th ed. New York. Macmillan.
- Business Balls. (2007). *David McClelland*. Retrieved August 24, 2011 from [http:// www.businessballs.com/davidmcclelland.htm](http://www.businessballs.com/davidmcclelland.htm)
- Chiu, K. Randy. (2000) “ Do perception of pay equity, pay satisfaction and job satisfaction mediate the effect of positive affectivity on work motivation ” *Social Behavior and Personality*. 28,2 : 174-184.
- Dieleman Marjolein., Pham V Cuong., Le V Anh and Tim Martineau (2003). “Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam.” Retrieved September 30, 2011, from [http:// www.biomedcentral.com/content/pdf/1478-4491-1-10.pdf](http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1478-4491-1-10.pdf)
- Domjan, P. Michael. (2006). *The principles of learning and behavior*. Belmont. Thomson/ Wadsworth.
- Herzberg Frederick., Bernard Mausner., and Barbara Snyderman. (1959) *The Motivation to Work*. 2nd ed page 113-115. New York : John Willey & Sons
- Hurlock, B. Elizabeth. (1967) *Adolescent Development*. 3rd ed. New York: McGraw- Hill.
- Linder, R. James. (1998) “ Understanding employee motivation” *Journal of Extension*. 36,3. Retrieved August 22, 2012 from <http://www.joe.org/joe/1998june/rb3.php>
- Loundon, L. David. and Bitta, J.D. Albert. (1993). *Consumer behavior : concepts and applications*. 4th. New York. McGraw-Hill.
- Maslow, H. Abraham. (1987). *Motivation and personality*. 3rd ed. New York. Harper & Row.
- Steers, M. Richard and Porter, W. Lyman. (1996). *Motivation and leadership at work*. 6th ed. New York. McGraw-Hill.
- Vroom, H. Victor. (1990) *Manage people not personnel : Motivation and performance appraisal*. Boston : Harvard Business School Press.
- Wagner, D. Brigid. (2006). “ Motivation and professional growth in early childhood Teachers ” Philosophy Doctoral dissertation, Graduate School of Education and Human Development. University of Rochester.
- Walters, T Scott. (2002). *Motivational enhancement therapy and interviewing*. Singapore. Hofman & MC Tompson.

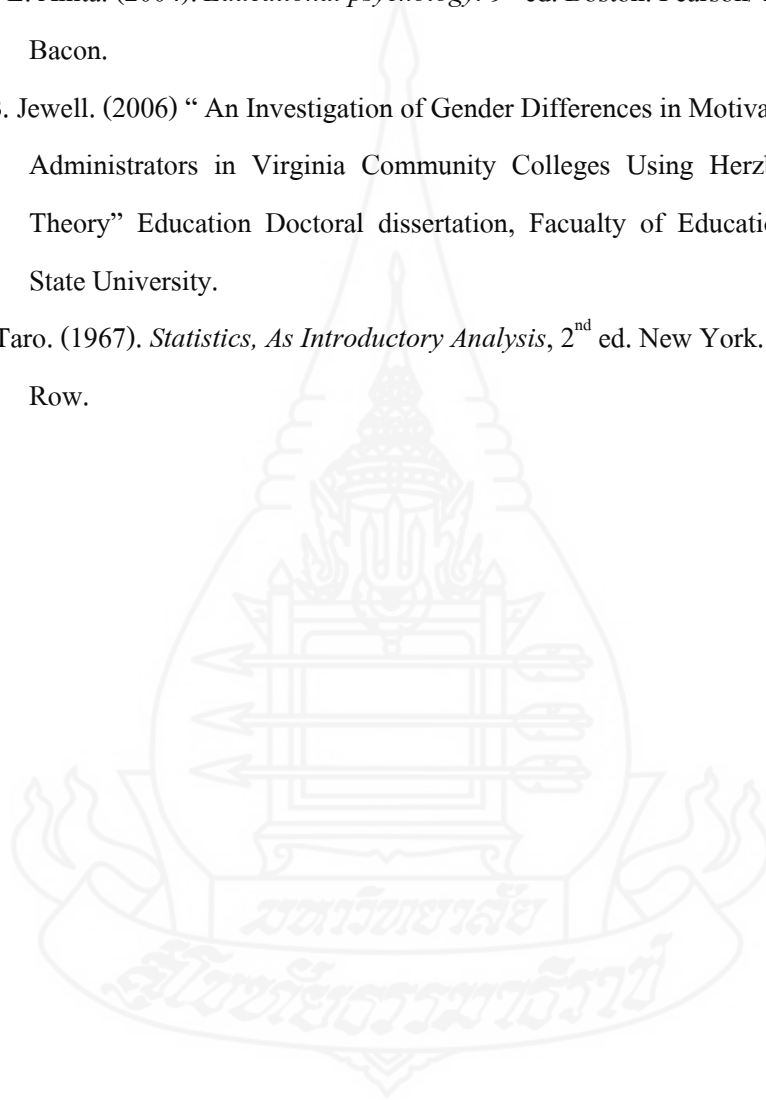
Weiten Wayne and Lloyd Magaret. (1994). *Psychology applied to modern life: Adjustment in the 90s*. 4th ed. Brooks : Cole Pub. Co.

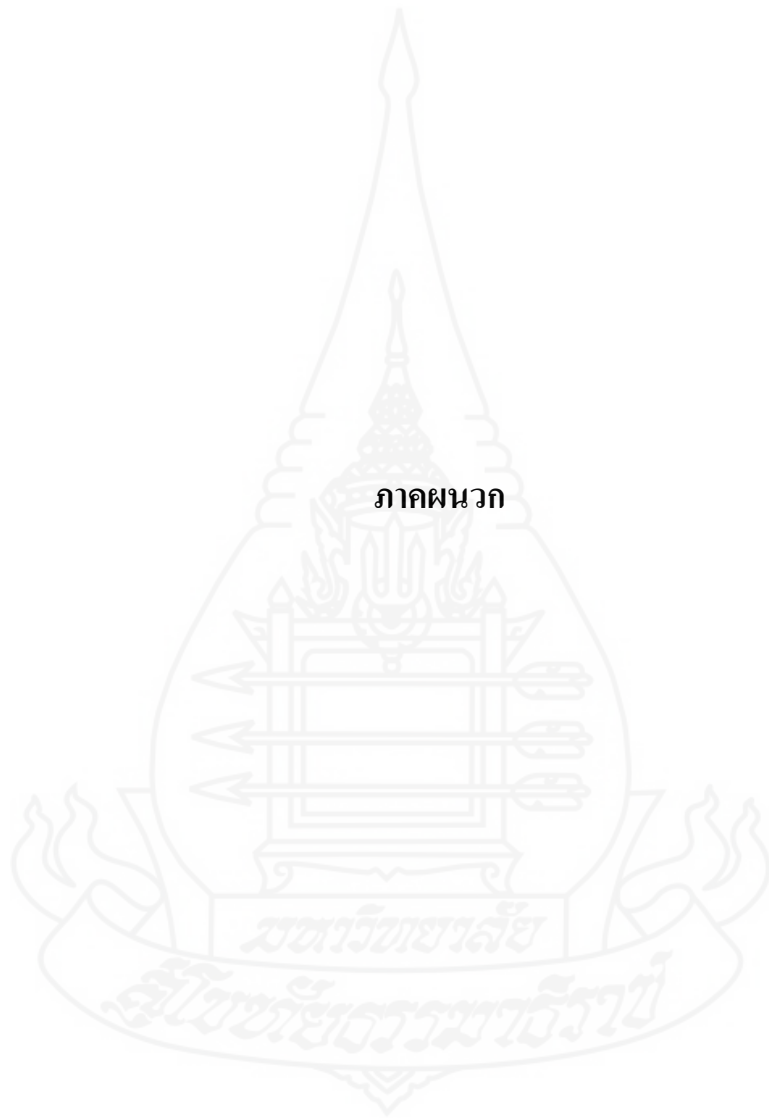
Wikipedia : The free encyclopedia. *Frederick Herzberg*. (Online) Retrieved August 22, 2012 from http://en.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg

Woolfolk, E. Anita. (2004). *Educational psychology*. 9th ed. Boston. Pearson/ Allyn and Bacon.

Worley, B. Jewell. (2006) “ An Investigation of Gender Differences in Motivation of Senior Administrators in Virginia Community Colleges Using Herzberg’s Two-Factor-Theory” Education Doctoral dissertation, Faculty of Education. East Tennessee State University.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics, As Introductory Analysis*, 2nd ed. New York. Harper and Row.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายมานิต วิมุตติสุข สถานที่ทำงาน วิทยาลัยชุมชนพังงา
 วุฒิการศึกษา กศ.บ. (คณิตศาสตร์) กศ.ม. (การจัดการคุณภาพ)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน
 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนทับปุดวิทยา จ. พังงา
 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนกะปงพิทยาคม จ. พังงา
2. ชื่อ นายวัฒนา จินดาพล สถานที่ทำงาน โรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน จ. พังงา
 วุฒิการศึกษา กศ.บ. (ภาษาไทย) ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 1) กรรมการสภาวิชาการวิทยาลัยชุมชน ตั้งแต่ พ.ศ. 2549- ปัจจุบัน
 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน จ. พังงา
 3) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยนางราษฎร์บำรุง จ. ตรัง
3. ชื่อ นายจิรณัทย์ วิมุตติสุข สถานที่ทำงาน วิทยาลัยชุมชนพังงา
 วุฒิการศึกษา ศศ.บ. (ภาษาไทย) อ.ม. (ภาษาไทย)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 1) ครูผู้สอน วิทยาลัยชุมชนพังงา
 2) อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาไทย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ชื่อ นางลภัสสรดา เวียงคำ สถานที่ทำงาน วิทยาลัยชุมชนพังงา และมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
 วุฒิการศึกษา วท.บ. (วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ), บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 1) อาจารย์พิเศษ สอนนักศึกษาระดับอนุปริญญา สาขา การจัดการทั่วไป วิทยาลัยชุมชนพังงา
 2) อาจารย์พิเศษ แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแขนงวิชาการการตลาด
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
 3) รองผู้จัดการธนาคารกสิกรไทย สาขาตลาดพร้าว 25
5. ชื่อ นางสาวนันทิกา นาคฉายา
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยชุมชนระนอง
 วุฒิการศึกษา วท.บ. (การสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป-เคมี) ค.ม. (วัดผลและประเมินผลการศึกษา)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 1) ครูชำนาญการ วิทยาลัยชุมชนระนอง

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เพื่องานวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ โดยข้อมูลที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชนต่อไป
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะไม่มีการระบุชื่อ นามสกุล หรือรหัสใดๆ ที่จะเชื่อมโยงถึงผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นได้ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนั้น ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ ส่วนการวิเคราะห์และรายงานผลการวิจัย ผู้ศึกษานำเสนอเป็นภาพรวม จะไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดได้ ทั้งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา และการปฏิเสธจะไม่มีผลใดๆ ต่อกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม
4. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบถ้วนทุกข้อ ผู้วิจัยจะนำเสนอภาพรวมของความคิดเห็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชนต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย

4. ประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยชุมชน

น้อยกว่า 4 ปี 4 - 6 ปี 7 - 9 ปี ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยหรือพอใจมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยหรือพอใจมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยหรือพอใจปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยหรือพอใจน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยหรือพอใจน้อยที่สุด

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	ด้านความสำเร็จในงาน						
1	ท่านรู้สึกพอใจในผลการทำงาน และภูมิใจในผลสำเร็จของงาน						
2	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์						
3	ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อน						
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
4	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักกล่าวยกย่องชมเชยในผลงานของท่านเสมอ						
5	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามักขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน						
6	ท่านไม่ค่อยได้มีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน						
	ด้านความรับผิดชอบในงาน						
7	ท่านไม่พอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ						
8	ท่านยินดีรับทราบผลของการประเมินการปฏิบัติงานไม่ว่าผลจะออกมาในทางบวกหรือทางลบ						
9	ท่านปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาเสมอ						
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
10	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ						

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
11	อาชีพครูวิทยาลัยชุมชนสามารถส่งเสริมให้ได้รับ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้						
12	ท่านคิดว่าการทำงานผลงานทางวิชาการเพื่อยกระดับ วิทยฐานะ เป็นเรื่องยาก						
13	ด้านลักษณะงาน ท่านได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						
14	อาชีพครูวิทยาลัยชุมชนเป็นอาชีพที่ตรงกับความ สนใจของท่าน						
15	งานที่ได้รับมอบหมายมีความยุ่งยาก และเกิน ความสามารถของท่าน						
16	ด้านเงินเดือน เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ หรือผลประโยชน์ที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และภาระงานที่ ท่านปฏิบัติ						
17	ท่านมีความพึงพอใจในการจัดบริการเกี่ยวกับ สวัสดิการของวิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่						
18	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ						
19	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ท่านได้รับการส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อ						

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
20	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ						
21	ตำแหน่งและงานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ศึกษาน หรือเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ						
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
22	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรและเข้ากันได้ดีกับท่าน						
23	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเห็นอกเห็นใจ และคำนึงถึงสุขทุกข์ของท่านเป็นอย่างดี						
24	บุคลากรทุกคนในวิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีมนุษยสัมพันธ์ และสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						
ด้านสถานภาพของอาชีพ							
25	อาชีพ และตำแหน่งที่รับผิดชอบของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับของสังคม						
26	ท่านคิดว่าบุคคลต่างวิชาชีพให้การยกย่อง หรือ ชมเชยท่านในฐานะที่ท่านเป็นครูวิทยาลัยชุมชนในระดับใด						
27	ท่านคิดว่าอาชีพครูวิทยาลัยชุมชนมีความสำคัญ และสามารถช่วยสร้างประโยชน์ให้สังคมในระดับใด						
ด้านนโยบายและการบริหาร							
28	วิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางการบริหารงาน และดำเนินการที่มีความชัดเจน เหมาะสมกับสภาพบริบท และสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง						

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
29	วิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการประสานงานกัน อย่างสม่ำเสมอระหว่างฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน						
30	การกำหนดนโยบายในวิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานเป็น หน้าที่ของผู้บริหาร โดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น						
31	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน วิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมโดยรวมที่ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน						
32	จำนวนผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความเหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมาย						
33	วิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการดูแล ปรับปรุง สถานที่ ให้มีความสวยงาม และมีความสะดวกสบาย รวมถึง มีการดูแล ปรับปรุงอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้ใช้ งานได้ดีอยู่เสมอ						
34	ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ที่ส่งผล กระทบต่อครอบครัว และเรื่องส่วนตัวของท่าน						
35	เวลาในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการใช้เวลา เพื่อประกอบกิจกรรมส่วนตัว หรือกิจกรรมสำหรับ ครอบครัว						
36	การประกอบอาชีพครูวิทยาลัยชุมชน ทำให้ท่านสามารถ ช่วยเหลือ และเลี้ยงดูครอบครัวได้ โดยสมาชิกในครอบครัว มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน						

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
37	ด้านความมั่นคงในงาน ท่านคิดว่าการประกอบอาชีพในวิทยาลัยชุมชนมีความมั่นคง หรือไม่ดีไปกว่าทำงานที่อื่น						
38	ท่านคิดว่าวิทยาลัยชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ ไม่มีความมั่นคง						
39	ในขณะนี้ท่านยังไม่คิดที่จะโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น หรือไม่เปลี่ยนอาชีพจากงานนี้						
40	ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่อง ส่วนตัว						
41	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ท่านในการปฏิบัติงาน						
42	ท่านรู้สึกหนักใจ หรืออึดอัดใจทุกครั้งที่มีการนิเทศ หรือ ติดตามงานจากผู้บังคับบัญชา						

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง หากท่านมีปัญหา หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการ หรือแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชน สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพิ่มเติม โปรดเขียนลงในตารางด้านล่างนี้

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านความสำเร็จในงาน</p> <p>(หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ)</p>	
<p>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</p> <p>(หมายถึง การได้รับความเชื่อถือในการทำงานจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา อาจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ)</p>	
<p>ด้านความรับผิดชอบในงาน</p> <p>(หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีโดยไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา)</p>	
<p>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</p> <p>(หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายเพื่อให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร และรวมถึงการได้รับโอกาสพัฒนาทักษะและสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพ)</p>	
<p>ด้านลักษณะงาน</p> <p>(หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงาน เช่น □ งานที่บุคคลปฏิบัติอยู่เป็นซึ่งตรงกับคุณวุฒิ ความถนัดในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้ □ งานปริมาณ ความยากของงาน และอุปสรรคของงาน)</p>	

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านเงินเดือน</p> <p>(หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน หรือตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ)</p>	
<p>ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</p> <p>(หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายเพื่อให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร และรวมถึงการได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพ)</p>	
<p>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</p> <p>(หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ในองค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และการปรึกษาหารือระหว่างกัน)</p>	
<p>ด้านสถานภาพของอาชีพ</p> <p>(หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือ สถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่อ งาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ)</p>	
<p>ด้านนโยบายและการบริหาร</p> <p>(หมายถึง หมายถึง แนวทางหรือกรอบที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงาน หรือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน และการจัดระบบบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การติดต่อสื่อสารในองค์กร)</p>	

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>(หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ แสง เสียง ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร)</p>	
<p>ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว</p> <p>(หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกร้อยอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว)</p>	
<p>ด้านความมั่นคงในงาน</p> <p>(หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร)</p>	
<p>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</p> <p>(หมายถึง สภาพการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การนิเทศและติดตามงาน การดูแลความประพฤติ การดูแลสุขทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา และความยุติธรรมของผู้บริหาร)</p>	

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ พิเศษ

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 7 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวัฒนา จินดาพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายรัชชชัย จิตวารินทร์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-666-7787



ที่ ศธ 0522.16 (บ) พิเศษ

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 7 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางลภัสรดา เวียงคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายรัชชัช จิตวารินทร์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-666-7787



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/พิเศษ

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 7 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายจิรณัทธ์ วิมุติสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวิชาชัย จิตวารินทร์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาไทย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-666-7787



ที่ สช 0522.16 (บ)/พิเศษ

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 7 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวนันทิกา นาคฉายา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาคั่นคว้ออิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายรัชชัย จิตวารินทร์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาคั่นคว้ออิสระ เรื่อง การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ตามโครงการการศึกษาคั่นคว้ออิสระที่ แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาคั่นคว้ออิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาคั่นคว้ออิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาคั่นคว้ออิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำ เรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-666-7787



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ พิเศษ

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 7 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายมานิต วิมุตติสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายรัชชัช จิตวารินทร์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การบริหารการศึกษาศาสตร์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 081-666-7787



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ พิเศษ

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 14 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร

ด้วยนายวัชชัย จิตวารินทร์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
แขนงวิชา บริหารการศึกษา วิชาเอก.....สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ไปทดลองใช้กับข้าราชการครูของวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร

ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-1666-7787



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ พิเศษ

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 21 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนในเขตภาคใต้ (ปัตตานี นราธิวาส ยะลา สงขลา ระนอง พังงา สตูล)

ด้วยนายวัชชัย จิตวารินทร์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
แขนงวิชา บริหารการศึกษา วิชาเอก...-... สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยชุมชนใน
เขตภาคใต้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ข้าราชการครูใน
วิทยาลัยชุมชนเขตภาคใต้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-1666-7787



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

ผลค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ		ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	
						$\sum R$		
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน $\sum R$	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน $\sum R$		
26	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คะแนน $\sum R$		
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ACHIEVE1	153.6000	8.7310	.1148	.7136
ACHIEVE2	153.5333	8.4644	.3768	.6971
ACHIEVE3	153.5000	9.0172	.0314	.7136
RECOGNI1	153.5333	8.3264	.4742	.6916
RECOGNI2	153.5667	8.3230	.3800	.6950
RECOGNI3	153.5000	8.6034	.4185	.6987
RESPONS1	153.4333	9.1506	-.0895	.7182
RESPONS2	153.4333	8.8747	.1627	.7086
RESPONS3	153.5667	8.3920	.3394	.6977
ADVANCE1	154.5000	9.4310	-.3383	.7273
ADVANCE2	154.4333	9.2885	-.1568	.7303
ADVANCE3	154.5000	9.1552	-.0936	.7183
WORKITS1	153.5333	8.8092	.1404	.7099
WORKITS2	153.5667	8.8747	.0645	.7155
WORKITS3	153.5333	8.7402	.1870	.7074
SALARY1	153.5000	8.8793	.1585	.7088
SALARY2	153.5000	8.8793	.1585	.7088
SALARY3	153.5000	8.8793	.1585	.7088
POSSIBI1	154.5000	8.6034	.4185	.6987
POSSIBI2	154.4667	9.0851	.0000	.7122
POSSIBI3	154.5000	8.6034	.4185	.6987

INTERPE1	153.5000	9.0862	-.0313	.7160
INTERPE2	153.5667	8.5299	.2593	.7030
INTERPE3	153.5000	8.6034	.4185	.6987
WKSTATU1	153.5000	9.0172	.0314	.7136
WKSTATU2	153.5667	8.5299	.2593	.7030
WKSTATU3	153.5667	9.0126	-.0113	.7203
POLICY1	154.3667	8.0333	.5542	.6831
POLICY2	154.3667	7.8954	.4542	.6861
POLICY3	154.3667	8.0333	.5542	.6831
WKCONDI1	153.5000	8.4655	.2779	.7017
WKCONDI2	153.6000	8.5241	.2186	.7060
WKCONDI3	153.5667	8.5989	.2197	.7056
PERSONL1	153.4667	8.4644	.3611	.6976
PERSONL2	153.5000	8.3966	.3163	.6990
PERSONL3	153.4667	8.4644	.2234	.7060
JOBSECU1	153.4667	8.6023	.2686	.7029
JOBSECU2	153.5333	8.7402	.1870	.7074
JOBSECU3	153.5000	8.8103	.2227	.7063
SUPERVI1	153.5333	9.0851	-.0421	.7195
SUPERVI2	153.4667	9.0851	.0000	.7122
SUPERVI3	153.5333	9.0851	-.0421	.7195

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 42

Alpha = .7118

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายรัชชัย จิตวารินทร์
วันเดือน ปีเกิด	4 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต
ประวัติการศึกษา	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหารและ โภชนาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตปัตตานี) ปีการศึกษา 2545 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหาร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ปีการศึกษา 2548
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยชุมชนพังงา
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ

