

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**FACTORS RELATED TO WORKING MOTIVATION OF  
THE TEACHER AND EDUCATIONAL PERSONNEL AT  
THE AGRICULTURE AND TECHNOLOGY COLLEGE LOP BURI**



วนิดา ประดิษฐ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

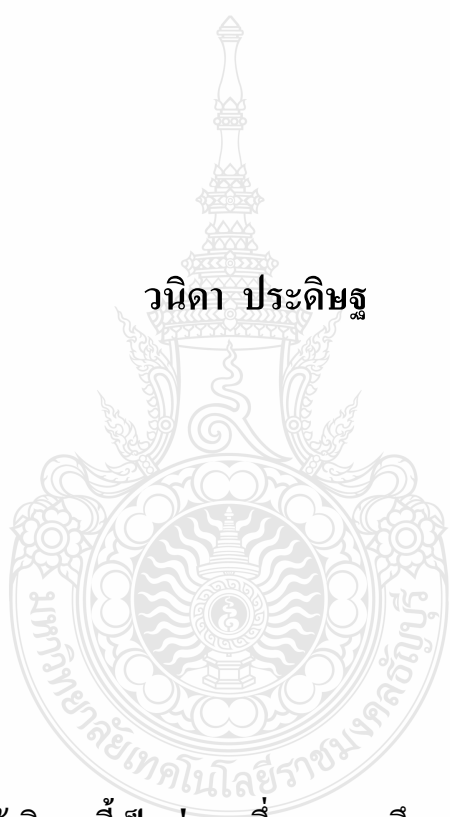
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

วนิดา ประดิษฐ์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**หัวข้อการค้นคว้าอิสระ**

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี  
Factors Related to Working Motivation of the Teacher and Educational Personnel at the Agriculture and Technology College Lop Buri

**ชื่อ-นามสกุล**

นางสาววนิดา ประดิษฐ์

**วิชาเอก**

การจัดการทั่วไป

**อาจารย์ที่ปรึกษา**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ

**ปีการศึกษา**

2554

**คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ**



..... ประธานกรรมการ  
(ดร.เนติศักดิ์ เลิศวงศ์เสถียร)




..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ อินทร์หม้อ)



..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนิดา ประดิษฐ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวี รักษ์ชูชีพ
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 86 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีอายุ 41 ปี ถึงอายุ 50 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการครู โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วน ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

<b>Independent Study Title</b>	Factors Related to Working Motivation of the Teacher and Educational Personnel at the Agriculture and Technology College Lop Buri
<b>Name-Surname</b>	Miss Wanida Pradit
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Khemaree Rugchoochip
<b>Academic Year</b>	2011

## **ABSTRACT**

The purpose of this independent study was to study on the factors related to working motivation of the teacher and educational personnel at the Agriculture and Technology College Lop Buri. The samples consisted of 86 participants while the questionnaire was used for data collection. Descriptive statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. The hypothesis testing was also conducted by using the Independent Sample *t*-test for testing the difference between two independent groups, One-Way Analysis of Variance/ANOVA, and Correlation Coefficient.

The results of data analysis in terms of demographic information showed that the majority of the participants were female with the ages between 41 to 50 years old. The level of education was Bachelor's degree with job position as teachers/educational personnel in the government offices, most of them had working experience for more than 10 years. The levels of opinion toward the factors related to working motivation of the teachers and educational personnel at the Agriculture and Technology College Lop Buri were mostly at high level.

According to the hypothesis testing, the result revealed that different genders, ages, levels of education, job positions, and working experience did not significantly affect the levels of opinion toward working motivation of teachers and educational personnel at the Agriculture and Technology College Lop Buri. In addition, regarding the relationships between the factors related to working motivation and the working motivation of teachers and educational personnel at the Agriculture and Technology College Lop Buri, the results also showed that the factors consisting of success in working, acceptance, characteristics of the job, responsibility, progress in responsible job, relationship between persons, job security, income and welfare, and working circumstances were positively related to working motivation of the teacher and educational personnel. Nevertheless, policy and administrative fact did not related to working motivation of the teacher and educational personnel at all.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้จากการอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รัชชชิว อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไข ตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ ดร.เฉลิมศักดิ์ เลิศวงศ์เสถียร ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความกรุณา ในการให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานค้นคว้าอิสระ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมา

ขอขอบพระคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ลพบุรี ทุกท่าน ที่ได้เสียเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ อย่างยิ่ง และเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการทำรายงานวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงเพื่อน ๆ MGXS 53, MKXS 53 และ MAXS 53 ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ เรื่อง ตลอดจนให้กำลังใจในการทำ การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากร โครงการปริญญาโททุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอา หลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหาร และ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มอบทุนสนับสนุนพัฒนาบุคลากรตลอด ระยะเวลาในการศึกษาของผู้วิจัยคุณค่าอันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

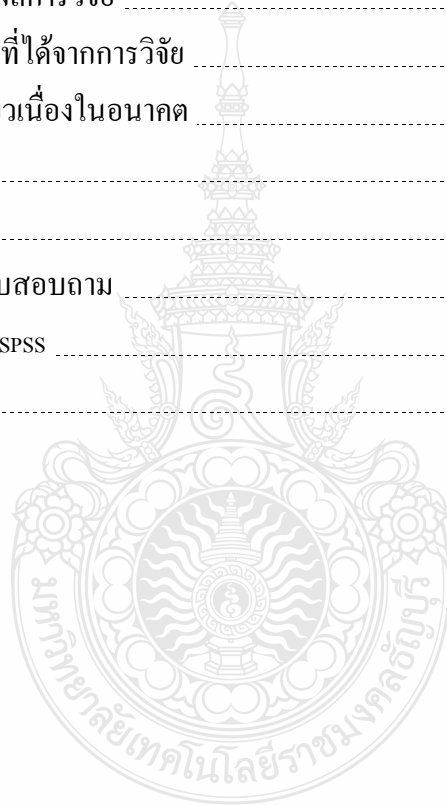
วนิดา ประดิษฐ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ช
บทที่ .....	ช
1 บทนำ .....	ซ
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	5
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย .....	6
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ .....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน .....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน .....	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	20
2.4 แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ .....	24
2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน .....	26
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
3. วิธีการดำเนินการวิจัย .....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	46
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ .....	49
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	27
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	79
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	84
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	85
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	86
บรรณานุกรม .....	88
ภาคผนวก .....	92
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	93
ภาคผนวก ข ผล SPSS .....	101
ประวัติผู้เขียน .....	106





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทฤษฎี E.R.G กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow .....	31
2.2 ตารางแสดงทฤษฎี x และ ทฤษฎี Y .....	32
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	43
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	45
4.1 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา .....	50
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านรวม 10 ด้าน .....	52
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ .....	53
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ .....	54
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ .....	55
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ .....	56
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน .....	57
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในวิทยาลัย .....	58
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน .....	59
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน .....	60
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ .....	61

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	62
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน.....	63
4.14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการกระจายข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ.....	65
4.15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการกระจายข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสภาพด้านอายุ.....	66
4.16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการกระจายข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสภาพด้านการศึกษา.....	66
4.17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการกระจายข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสภาพด้านตำแหน่ง.....	67
4.18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการกระจายข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสภาพด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน.....	68
4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงานในหน้าที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน... 69	69
4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับนับถือกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 69	69
4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะลักษณะงานที่ปฏิบัติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน... 70	70
4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 71	71
4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 72	72
4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน.....	72
4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและการบริหารงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.... 73	73
4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....72	72
4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและสวัสดิการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 75	75
4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน....75	75
4.29 สรุปสมมติฐาน.....	76

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิด .....	7
2.1	แสดงความพึงพอใจในงานที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ .....	18
2.2	ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow .....	28
2.3	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีต่อองค์กร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก .....	34



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีเป็นสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยทำการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ส่วนสำคัญของการบริหารประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ การจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้น การปลุกเร้า ใ้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ บุคคลที่ได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง ด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมามีค่าที่สุดและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการพัฒนาองค์การของตนให้บรรลุเป้าหมายซึ่งผลที่ตามมาคือ คุณภาพของวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นแหล่งให้ความรู้แก่นักศึกษา การบริการชุมชนที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การเป็นสถานศึกษาที่มีมาตรฐาน เป็นแหล่งฝึกอาชีพของนักศึกษาก่อนออกสู่สถานประกอบการซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และเป็นการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรที่สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดเพื่อที่บุคลากรจะได้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความภาคภูมิใจต่อองค์การก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานขององค์การ เพราะองค์ประกอบที่จะเข้าไปแทรกอยู่ในขั้นตอนของการดำเนินการ แม้ว่าจะมีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร คนก็ยังคงต้องเป็นผู้กำกับควบคุมดูแลเพื่อให้ผลของงานสำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานของคนจะสัมฤทธิ์ผลได้บุคคลต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ฉะนั้นผู้บริหารควรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรตั้งใจทำงาน โดยนำความรู้ความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จะต้องกระตุ้นให้คนทำอย่างมีจุดหมายตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้น เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานจะมีการศึกษาอย่างมาก ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบัน ก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กรและยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาแต่ละองค์กรสามารถใช้กรอบ และประเด็นปัจจัยของปัญหาที่มีอยู่ให้แตกต่างกันได้หลายแนวทาง แนวทางการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลาย แนวทางนี้ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเนื่องจากว่า เรื่องของแรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่าแรงจูงใจของบุคลากรส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจวินิจฉัยประเด็นของปัญหา ไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น และจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ รวมทั้งผู้ศึกษายังเห็นว่าเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ

การจัดกระบวนการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงให้ประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้ผู้บริหารสามารถทราบปัจจัยที่จะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองหรือสูญเปล่าและทำให้เกิดประสิทธิภาพจากการทำงานสูงสุด เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ผันแปร มีความต้องการต่าง ๆ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาเหล่านั้น พวกเขาจะยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดและการดำเนินงานขององค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ผลที่ตามมาคือสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตในสังคมส่วนรวมดีขึ้น

แนวทางที่ผู้บริหารในปัจจุบันนิยมมากที่สุดในการดึงดูดใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดหาสิ่งจูงใจ (Incentives) และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ การใช้สิ่งจูงใจจึงเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำมาช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึก

นึกคิด และความเห็นที่แตกต่างกันให้มาทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรจะต้องเอาใจใส่ และระมัดระวังในการนำสิ่งจูงใจมาใช้กับบุคลากร ทั้งนี้เพราะการใช้สิ่งจูงใจกับบุคลากรเปรียบเสมือนดาบสองคมที่ผู้บริหารต้องใช้ให้เป็นและใช้อย่างถูกวิธีจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี เพื่อที่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** การศึกษาที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** ประสบการณ์การทำงานต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1** ความสำเร็จในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.2** การได้รับการยอมรับนับถือของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.3** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.4** ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.5** ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.6** นโยบายและการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.7** ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.8** ความมั่นคงในงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.9** เงินเดือนและสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.10** สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำนวน 109 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพการทำงานที่รวดเร็ว ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2554 ถึง 1 มีนาคม 2555



### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่อยู่ในเขตอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

2. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จังหวัดลพบุรี

3. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จังหวัดลพบุรี

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดตอบสนองความต้องการ

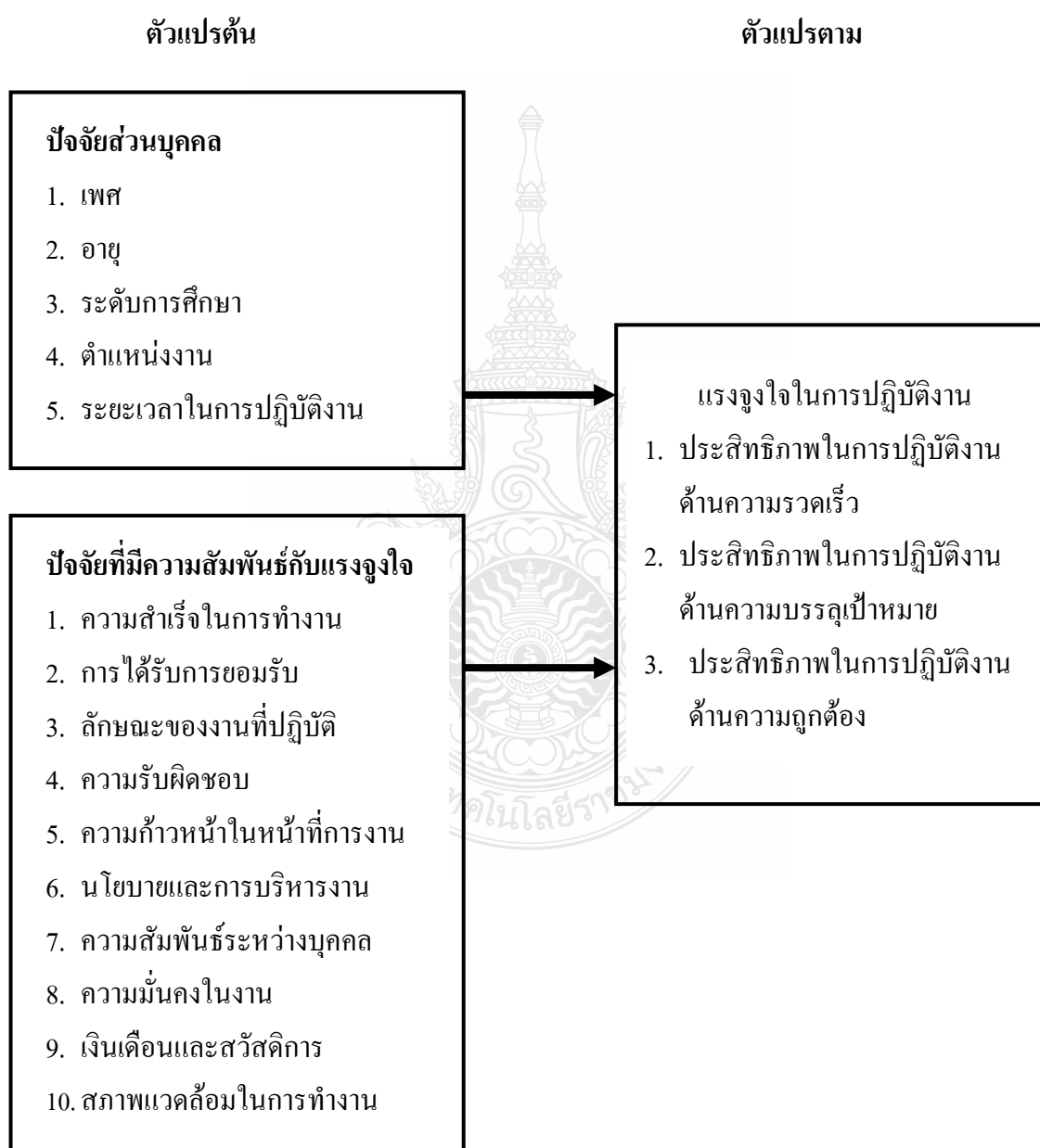
3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงาน ภาระทางครอบครัว และสุขภาพร่างกาย

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามระยะเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

## 1.6 กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก เกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน และแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ของเบเกอร์ และนุสา เซอร์ มาประยุกต์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

### 1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี
2. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี
3. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาระบบสวัสดิการและการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ผู้ศึกษาได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางประกอบสำหรับการศึกษา ในการศึกษาสิ่งจูงใจสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำเป็นจะต้องมีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันรวมทั้งรายละเอียดของสิ่งจูงใจที่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จัดหาให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้พื้นฐานของสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.4 แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

##### ความหมายแรงจูงใจ

คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการบริหารบุคคลดี สามารถหาคนดีมีความสามารถ มีคุณธรรม และจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว กระบวนการบริหารงานอื่น ๆ ก็จะสามารถดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับเรื่องการจูงใจเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะได้สามารถคาดคะเนและกำหนดแนวทางของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงานของให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (นรา สมประสงค์, 2536 : 18)

การจูงใจ (Motivation) มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามแนวคิดและการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การต่างๆ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 407) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการในการจูงใจ เริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น และการรับรู้ของบุคคลเกิดไม่สมหวัง พนักงานจะรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่มงาน ความต้องการเหล่านี้ นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงาน สามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้นโดยการให้รางวัล

ดารณี พานทองपालสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545 : 115) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่ใช้เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้การกระตุ้น การคาดหวัง การใช้เครื่องหล่อ การลงโทษ ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นสถานะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และเราเรียกปัจจัยนี้ว่า แรงจูงใจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546 : 92) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามต้องการ

พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547 : 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

เสนาะ ดิยาว (2543 : 208) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์การ หรืออีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือจูงใจนั้น

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้ง

สองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

การทำงานที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกเพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือตอบสนองความต้องการที่ตนมีอยู่ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นพลังที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐานและความต้องการนั้นจะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุมนุ่มหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าเงื่อนไขได้รับการกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ ทুমเทความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

#### ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากเพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom, 1970 : 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยหลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน

วินัย เพชรช่วย (2552) กล่าวว่า องค์กรประกอบของการจูงใจเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรกคือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ เช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับจึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จ ประการที่สองในการตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อทำให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติด้วยการทำงานมากขึ้นเพื่อให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น ทางเลือกเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และประการสุดท้าย คือ การรักษา ระดับของพฤติกรรมหรือกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคลในขณะเดียวกันด้วย

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546 : 92) กล่าวว่า การจงใจเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการที่หล่อหลอมจิตใจของบุคคลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำและได้ทำงานเต็มที่ตามศักยภาพของตน ในการบริหารองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การ ธุรกิจ อุตสาหกรรม องค์การเอกชน หรือองค์การราชการต่างก็ให้ความสนใจและความสำคัญของการจงใจเพิ่มมากขึ้น

นรา สมประสงค์ (2536 : 121) ซึ่งการจงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยเช่นกัน การจงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์การและรูปแบบการจงใจแบบต่าง ๆ

อารี เพชรสุค (2537 : 35) ได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงจงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า แรงจงใจมีความสำคัญมาก ในการปฏิบัติงานของบุคคล บุคคลที่มีแรงจงใจในการทำงานจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจงใจต่ำ และการสร้างแรงจงใจในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่จะหาแนวทาง หรือวิธีการที่จะจงใจบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคคลในหน่วยงานมีแรงจงใจในการทำงานสูง เขาย่อมจะทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพของเขา ผลงานที่ออกมาจึงจะมีคุณภาพ

แรงจงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ซึ่งแรงจงใจในการปฏิบัติงานมีปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมแต่ละบุคคลให้ได้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิก ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

### **ประเภทของแรงจงใจ**

กิตติ ตย์คานนท์ (2544 : 12) แบ่งแรงจงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือแรงจงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิวกระหาย ความรักความใคร่ ฯลฯ
2. แรงจงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือน ยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นๆ เป็นต้น

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 240-241) กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นปฐมเหตุที่ทำให้เกิดผลต่างๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานที่ดีควรจัดให้มีระบบการจูงใจที่ดี อาจแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด

- สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

- สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุน หรือส่งเสริมให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจทำงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกันและความมั่นคงในงาน

#### องค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน (2540 : 56-61) แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ยังไม่เห็นพ้องกันว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ล้วนแต่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงานได้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถนั้นมีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดความเกียจคร้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขานั้น ผู้บริหารควรให้งานที่เขาจะทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่ลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งก็ได้ และเนื่องจากว่าคนเรามีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากพบว่าเขาถูกขอเรื่องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสภาพแวดล้อมในการ



ปฏิบัติงานของเขาเอง คนยังอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ การกำหนดแผนงานให้และแยกแยะรายละเอียดของ การปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุ การศึกษา หรือมีองค์ประกอบอื่นๆ เป็นอย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน และแน่นอนที่สุด การให้การยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจและยึดหลักไว้ว่าให้สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานเหนือกว่าขั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมสำหรับผู้ได้รับเลยและจะเป็นที่เยาะเย้ยถากถางจากบุคคลอื่นด้วย

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนทุกคนมีความหวังที่จะรับผิดชอบและอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามมีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงานในการคิดแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรจะใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยก็คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของทุกคนในเรื่องความมั่นคงและปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญเหนือกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้รับเงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญ ตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่กับทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็ก เรามักจะได้ยินคำพูดเสมอว่า “ปล่อยให้ผมทำตามที่ผมอยากทำบ้างเถิด” ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเอง ในการปฏิบัติงานบางอย่างในบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิด

ความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดและการอธิบายสิ่งที่ต้องการในแผน ซึ่งวิธีนี้เรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น

7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพหรือประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินการตามสัญญานั้น ๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้น แต่ความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีการโครงการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการในการให้โอกาสด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งที่สำคัญยิ่งกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นแรงจูงใจ แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้า

มีผู้สมัครงานที่มีศักยภาพสูงจำนวนไม่น้อยที่เปลี่ยนใจละทิ้งงานที่ได้เมื่อได้ทราบว่าการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานนั้นค่อนข้างจะช้าหรือทำได้ยากมาก สิ่งที่ดึงดูดใจในองค์กรที่ใหม่และมีความทะเยอทะยานก็คือการที่กล้าโฆษณาว่า “ท่านสามารถที่จะเป็นบุคคลที่เด่น ทันสมัยและก้าวหน้ารวดเร็วเช่นเดียวกับบริษัทของเรา ถ้าท่านมาทำงานกับเรา”

แน่นอนที่สุดว่า ความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้า นั้นแตกต่างกันในแต่ละคน บางคนอาจจะตกใจหรือสะดุ้งกลัวในการที่หน่วยงานให้โอกาสในการก้าวหน้าไว้มาก ซึ่งสำหรับพวกเขาแล้ว ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในงานมีอิทธิพลแรงกว่าความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้าไว แต่ไม่มั่นคง เขาชอบองค์กรที่ก้าวหน้าไปเรื่อยๆ ไม่ก้าวไวเกินไป เนื่องจากเขาต้องการมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานนั่นเอง

9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน สำหรับคนบางคน เงินเป็นสิ่งที่มียุทธิพลสูงมาก อาทิคนขาดเงินย่อมต้องการเงิน เงินจะเป็นแรงจูงใจมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ความจริงมีอยู่ว่าบางคนให้แนวคิดว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่ในบางสถานการณ์ เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินก็จะไม่ใช่สิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ดังเช่นที่คนอย่างมากเชื่ออย่างนั้น

โดยขอให้พิจารณาเครื่องชี้วัดบางประการที่ว่าเงินอาจจะถูกมองเกินกว่าความเป็นจริงที่ว่าเงินเป็นเสมือนเครื่องจูงใจหรือแรงจูงใจดังต่อไปนี้

9.1 โดยทั่วไปการประท้วงหยุดงานที่ยาวนานที่สุดและยากที่สุดที่จะมีการตกลงมากที่สุด จะเป็นการประท้วงหยุดงานจากวงการที่มีการให้ค่าจ้างที่สูงอยู่แล้ว อาทิ โรงงานผลิตเหล็ก สายการบิน โรงงานยาสูบ เหมืองแร่ถ่านหิน ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตอบแทนต่ำ แม้ว่าจะอยู่ในสภาพแรงงานจะมีการเรียกร้องหยุดงานจากเรื่องเงินน้อยมาก

9.2 หัวหน้างานระดับต่ำ มักจะพบว่ามีความยุ่งยากในการที่จะชักจูงให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะให้เงินเพิ่มมากขึ้นสองเท่าของเวลาปกติ พวกลูกจ้างอาจอยากที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นเรื่องสนุกสนานรื่นเริงมากกว่าการหารายได้เพิ่มมากขึ้น

9.3 มีบ่อย ๆ ที่คนที่รายได้สูง มักจะมีความเต็มใจที่รับค่าจ้างน้อยกว่าเดิมเพื่อที่จะได้มีโอกาสเข้าเป็นข้าราชการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย

9.4 คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับศาสนกิจ บางคนทำงานเพียงขอให้มีการที่อยู่ที่นอนและมีความมั่นคงในตอนที่มีอายุมากขึ้นแล้วเท่านั้น

9.5 มีคนจำนวนที่นับไม่ได้เป็นพัน ๆ ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ทำงานโดยไม่มีสิ่งชดเชยในโรงพยาบาลหรือในองค์กรสาธารณกุศลต่าง ๆ ดังเช่น อาสาภาค เป็นต้น

10. สภาพของการทำงานที่ดี สภาพของการทำงาน ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงานจะมีความสำคัญแตกต่างกันไปในด้านของการเป็นแรงจูงใจ ซึ่งเราจะพบเห็นบ่อย ๆ ว่าคนที่ทำงานในห้องไอ้อ่า มีเครื่องปรับอากาศ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานพร้อม แต่เป็นผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเลย แต่ตรงกันข้าม คนบางคนแม้ว่าจะทำงานสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีนักกลับมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมาก เป็นต้น

11. การแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนมากมักจะมีลักษณะพื้นที่เหมือนกันคือ ต้องการความเป็นเลิศ มีบริษัทหลายบริษัทได้ยึดถือการจัดงานเลี้ยงเพื่อยกย่องชมเชยเป็นรางวัลให้แก่ผู้บริหาร

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจในการทำงานออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือแรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อยๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่จะได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลนั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการเห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว กระจาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

แรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motive) นักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่อธิบายพฤติกรรมด้วยแรงจูงใจทางสรีระและแรงจูงใจทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับ เพราะมีความเชื่อว่า พฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอกความมีสมรรถภาพ (Competence) หมายถึง ความมีสมรรถภาพเป็นแรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่วัยทารกและพยายามที่จะปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ความต้องการมีสมรรถภาพจึงเป็นแรงจูงใจภายใน

ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) หมายถึง ความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้พฤติกรรมที่อยากค้นคว้าสำรวจสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากเด็กวัย 2 - 3 ขวบจะพฤติกรรมที่ต้องการจะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้นทั้ง 2 ด้านอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

#### **แรงกระตุ้นภายใน (Internal inspiration)**

1. การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความฝืนไม่มีวันจบสิ้น

3. ความมั่นใจ (Confident) เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้

4. คำมั่นสัญญา (Commitment) เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในการที่จะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้

สามารถสรุปได้ว่า เราจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มิใช่การทำงานแบบวันต่อวัน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

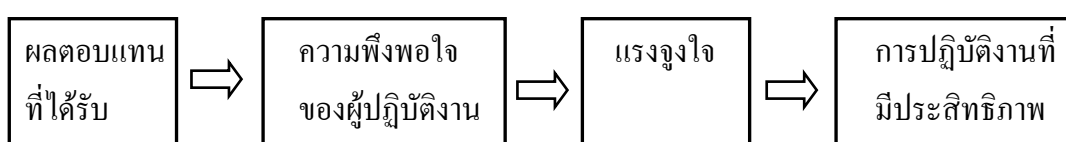
แรงกระตุ้นภายนอก (External inspiration)

1. สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
2. เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร
3. กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ
4. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ
5. คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ
6. สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่พอเหมาะพอเพียง (การทำงานไม่จำเป็นที่เราต้องหวังผลตอบแทนจนเกินตัว)

แรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้เราพยายามมองให้มุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

เดวิส (อ้างถึงใน เขาวัดกษณ์ สุทธิปริญาณนธ์ 2546 : 14) เชื่อว่าความพึงพอใจในปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามแนวความคิดนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมุ่งที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจัดองค์ประกอบต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพ 2.1 แสดงความพึงพอใจในงานที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน อ้างถึงใน ดรุณี พร้อมทวีสิทธิ์ (2544 : 5) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมของความรู้สึกด้านบวกในสภาพรวมๆ ที่เอื้อกับบุคคลมีต่อของพวกเขา และเมื่อพูด

ว่า เอกัตบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะหมายความว่า โดยทั่ว ๆ ไปแล้วเอกัตบุคคลจะมีความชื่นชอบ และชื่นชม เห็นคุณค่าของงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกทางด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ Arnold และ Feldman ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกทางด้านบวก และทางด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา ซึ่งได้แก่ รายได้ (pay) ลักษณะงานที่ทำ (work itself) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การบังคับบัญชา (supervision)

ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน

1. ผลประโยชน์ตอบแทน (Pay) เป็นค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนที่มีบทบาทสำคัญต่อความพอใจอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ ในการดำรงชีพ นอกจากนี้ยังผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสัญลักษณ์ของการสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของการได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า

2. ตัวงาน (Work itself) เป็นลักษณะของงานที่ทำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจของพนักงานต่องานของพวกเขา คนทำงานต้องการงานที่ท้าทายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือ ความหลากหลาย วิธีการควบคุมการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ถ้ามากเกินไปจะเกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงาน ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

3. โอกาสก้าวหน้า (Promotion) เรื่องนี้จะกระทบกับระดับบริหารมากกว่าพนักงานทั่วไป เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงสู่ระดับที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น ทำทายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมาจากความแตกต่างกันในแต่ละแห่ง เงินเดือนขึ้นมากน้อยต่างกันมีผลสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชา 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจคือ แบบที่ 1 การให้พนักงานเป็นศูนย์กลาง โดยใช้สิทธิ์พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนและให้ความสนใจส่วนบุคคล แบบที่ 2 ลักษณะผู้บริหารต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจโดยให้พนักงานส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานที่มีส่วนในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมด

5. ผู้ร่วมงาน (Work group) การมีความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงาน เนื่องจากกลุ่มทำงานเป็นสังคมของพนักงาน จึงมีโอกาสที่จะพบปะสนทนากับผู้ร่วมงานที่ต้องทำงานด้วย ซึ่งมักจะใช้เป็นทีปรึกษาปัญหาส่วนบุคคล จึงเป็นที่มาของความพึงพอใจ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบาย อากาศ แสงและเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

ดังนั้นปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือปัจจัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงานนั่นเอง พอสรุปได้ว่า ความพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติ ที่พอใจของบุคคลอันเกิดมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของเขา อันเป็นผลให้บุคคลเกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่อย่างไรก็ตาม สภาพความพอใจนี้จะไม่คงที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งแวดล้อมและกาลเวลา การศึกษาในเรื่องความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงเป็นสิ่งที่ควรติดตามอยู่เสมอ เพราะการส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน และการเบี่ยงเบนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงได้

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกันมากกว่าอดีต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน มีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น จึงได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ชนะจิ โมพิยสุวรรณ (2543 : 21) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยหรือจำนวนจำกัดให้เกิดผลประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กรให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ณัฐชัย ถนักรบ (2545 : 13,16) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา

รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐานซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 18) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมา โดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิมโดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยกว่าเดิม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546 : 3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้บังเกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารในจำนวนน้อย แต่ผลลัพธ์ที่ได้มีมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 : 27) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปของต้นทุน

การทำงานหรือการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีจุดประสงค์เพื่อสนองความต้องการ หรือเพิ่มให้เกิดความพอใจหรือขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในชีวิต

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2526 : 504) ให้ความหมายประสิทธิภาพไว้ว่าหมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมของมหาวิทยาลัยออกซ์ฟอร์ด ค.ศ.1973 (1993 : 787) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธวัชชัย เมฆกระจาย (2547 : 11) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต และทำให้อุณหภูมิเกิดความพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้และเพื่อผลกำไรขององค์กร

ติน ปรัชญพฤทธิ (2544 : 130) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบบุคลากรในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบ

วอลแมน (อ้างถึงใน ฌัฐธัญ ถนักรบ 2545 : 14) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การใช้เวลาทำงานน้อยหรือกระตุ้นการทำงานสูงขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด



ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2540 : 2) กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

2. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของ ลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

วัชร ฐวธรรม และคณะ (2526 : 246) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การทำงานเสร็จ โดยสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด ซึ่งเป็นค่านิยมที่วัดอยู่ในสังคมปัจจุบันทำงานเร็วทำงานดี มีระเบียบ เพื่อให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

อุทัย หิรัญโต (2525 : 120 -123) กล่าวว่า คำว่า “ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจ หรือการ จัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัด ประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่ สังคมแต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือ มีกำไรเพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลอย่าง รวดเร็วงานเสร็จทันเวลา ถูกต้องเป็นต้น

Simon (1960 : 197) ( อ้างถึงใน ธวัชชัย เมฆกระจ่าย 2547 : 9) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

ตามทฤษฎีของไซมอน ได้ให้สูตรของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ในการบริหารราชการและ องค์การของรัฐ โดยบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งเขียนเป็นสูตรไว้ ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfacoon คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ปรัชญา เวสารัชช (2529 : 5) ได้ให้ความหมาย “ประสิทธิภาพ” การบริหารไว้ 3 นัย คือ นัยที่ 1 เกี่ยวกับงานโดยตรง คืองาน ที่ออกมา นี้ จะเกิดผลได้เร็วกว่าที่กำหนดผลงานดี คุณภาพผลงานสูงกว่ากำหนด

นัยที่ 2 เกี่ยวกับผู้บริหารมีความสามารถทำงานโดยตรงไม่มีการหยุด หรือ ชะงักงัน และมีทักษะเรื่องการบริหารงานในการวางแผน การจัดองค์กร การมอบหมายงาน การสั่งการ ฯลฯ

นัยที่ 3 เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาขัดแย้ง มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการปฏิบัติงาน ประสานงาน การติดต่อสื่อสาร ช่วยเหลือ และการแสดงความคิดเห็นในงาน ในองค์กรด้วยดี

ไรอัน (อ้างถึงใน ฌูซัวญ ฌันดรบ, 2545 : 15) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Humanefficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทลงทุนให้กับงาน ซึ่ง ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณา เปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ งาน กำลังงานกับ ผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

Gibson and Others (1988 : 37) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าโดยทั่วไป เมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio output to inputs) การวัด ประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

1. อัตราการตอบแทน (Tate or return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)
3. อัตราสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

Plowman & Peterson (1989 : 325) (อ้างถึงใน กชกร เอ็นดูรายณ์, 2547: 11) ได้ให้แนวคิด ใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยตัดทอนบางข้อตกลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน

1. คุณภาพของงาน (quantiity) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์
2. ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

ดังนั้นความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ คือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็วและสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาเห็นว่าในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยความเร็ว ถูกต้อง และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

#### 2.4 แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวความคิดในเรื่องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น่าสนใจดังนี้

Becker and Neuhauser K (1975 : 208) (อ้างถึงใน พรวรรณ จันทรสข 2547 : 43 - 44) ได้เสนอแนวคิดเป็นแบบจำลอง เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) ไว้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตของ องค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กร

ในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกหลายประการซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร ที่มีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงาน อย่างละเอียดแน่ชัดซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. พิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และยังเชื่อว่าการสามารถเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรเพราะ องค์กรสามารถทดสอบเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติผลการปฏิบัติงานจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Kartz Kahn (1987 : 121) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในระบบเปิด (Open System) ได้เสนอแนวคิดโดยได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรนั้นถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความ

เป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือการฝึกอบรมประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 28) (อ้างถึง กชกร เอ็นดูราษฎร์ 2547 : 10) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เกี่ยวกับหลักการทำให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวถึงกันมาก โดยมีหลักการที่สำคัญประการดังนี้คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาและแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

(Zeleanick and Others 1958:40) ได้กล่าวถึงในการจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึก ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

## 7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

สมยศ นาวิการ (2529:5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภาวะภารกิจพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยม (Share Values) ค่านิยมของคนในองค์กร

8. สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการทั่วไปรวมถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกถ้าได้รับการตอบสนองการทำงานก็มีประสิทธิภาพแต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองการทำงานก็ไม่มีประสิทธิภาพและไม่ประสบผลสำเร็จ

## 2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

### 1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ Maslow

เทพพนม เมืองแมน (2540 : 24 - 27) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Maslow ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการ โดยมีแนวคิดที่ว่า ความต้องการของมนุษย์มีเป็นขั้นเป็นตอน ถ้าความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้วความต้องการถัดไปสูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้วความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด เรียกว่าลำดับขั้นของความ ต้องการ (Hierarchy of Needs) แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนได้คือ

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย คือการทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ร่างกาย เมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง และปรารถนาทางเพศ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแรงขับของมนุษย์ที่สำคัญเพื่อให้ตนมีความอยู่รอด Maslow พิจารณาว่า ความต้องการด้านร่างกายเป็นเสมือน

พื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด ดังเช่น เมื่อคนหนึ่งมีความหิวจัดและต้องการอาหารอย่างรุนแรง ความต้องการอย่างอื่นจะถูกลืมนำไปหมดสิ้น

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยมีสองแบบคือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ Maslow กล่าวว่า ผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดี ร่างกายปกติ และมีการดำรงชีวิตเหมือนกับบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่จะมีความพอใจในความมั่นคงที่เขามีอยู่แล้ว ถ้าสังคมเดินไปด้วยความสงบ คือเป็นสังคมที่ดีทั่ว ๆ ไป จะทำให้บุคคลหรือสมาชิกของสังคมนั้นรู้สึกว่าคุณเองมีความปลอดภัยมั่นคงจากสัตว์ที่ดุร้าย จากอุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลง อาชญากรรม การข่มขู่ การฆาตกรรมและการกดขี่

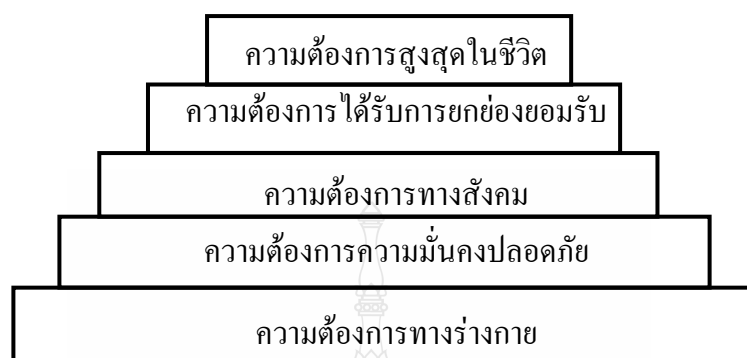
Maslow ยังกล่าวต่อไปอีกว่า เมื่อเกินจากจุดข้างต้น ความต้องการความมั่นคงสมัยจะเพิ่มขึ้น การซื้อการประกันคุณภาพ การประกันชีวิต การมีงานทำที่มั่นคง หรือมองในแง่หนึ่งก็คือ การแสวงหาความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจของตนเองนั่นเอง

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่มและมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ ความรักใคร่ คนเราจะแสวงหาเพื่อน ปรารถนาที่จะมีเพื่อนพ้อง ความต้องการด้านความรักนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วยการขาดความรักใคร่ในความคิดเห็นว่า สามารถทำให้เกิดผลต่อเนื้อที่เลวร้ายของการปรับตัว

1.4 ฐานะเด่นทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่อยากจะเป็นที่ยอมรับและยกย่องของคนอื่น เมื่อทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่า

1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม ความมีชื่อเสียง ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนผู้นั้นก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำ คนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ องค์กรประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกว่าคุณงานที่ทำมีความสำคัญ งานนั้นทำทนาย

ความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพิจารณาตนเอง ล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทาย ซึ่งถูกจัดไว้ในความต้องการตอนนี้ด้วย Maslow สังเกตเห็นว่านักดนตรีต้องเล่นดนตรี จิตรกรต้องวาดรูป กวีต้องเขียนบทกวี พวกเขาเหล่านั้นมีความสุขกับการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการจะทำมากที่สุด ดังภาพ 2.2



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

(ที่มา : เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2549 : 98)

ประเด็นสำคัญที่ควรเน้นให้ทราบเกี่ยวกับขั้นตอนของความต้องการคือ ประการแรก ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญเป็นขั้นตอนตามแนวตั้ง ตัวที่เป็นกลุยุทธ์ในการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงานก็คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เพื่อความสะดวกในการอภิปราย เราอาจจะเรียกรวม Economic needs และเชื่อว่าทั้งสองสิ่งนี้สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจได้ในแง่ของการให้ค่าจ้างตอบแทนนั่นเอง

หากว่าความต้องการทางด้านเศรษฐกิจยังไม่ได้รับการตอบสนองให้อยู่ในขั้นที่น่าพอใจ ความต้องการขั้นสูงกว่ายังไม่เกิดขึ้น และยังไม่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงาน เช่น ถ้าบุคคลหนึ่งพบว่าตนได้รับค่าจ้างโดยทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ และมีปัญหาความยุ่งยากในการซื้อหาอาหารให้แก่ครอบครัว คนคนนี้อาจไม่ตอบสนองต่อรางวัลที่กำหนดให้ในแง่ของการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีชื่อเสียง หรือการทำอะไร ได้ผลสำเร็จตามความปรารถนา ดังนั้น เราจึงควรมีเหตุผลในการที่จะให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการด้านเศรษฐกิจ โดยการให้ค่าจ้างที่เพียงพอและมีความมั่นคงมากพอก่อนที่จะให้เกิดแรงจูงใจด้วยทางอื่น ๆ

ประการที่สอง สิ่งที่มนุษย์ต้องการมากที่สุดคือสิ่งที่เขาไม่มี หากความต้องการได้รับการตอบสนองให้อยู่ในขั้นที่น่าพอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะลดความสำคัญน้อยลง และไม่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้มากอีก ตามเหตุผลแล้ว คำว่าการตอบสนองที่อยู่ในขั้นพึงพอใจ หมายความว่าได้รับการตอบสนองแล้ว 70 - 80 เปอร์เซ็นต์ มีน้อยมากที่ความต้องการหนึ่ง

จะได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ และความต้องการนั้นก็จะไม่หยุดเป็นสิ่งจูงใจไปเสียทั้งหมดเลย คือยังเป็นแรงจูงใจอยู่แต่ก็น้อยมากนั่นเอง ตัวอย่าง เช่น เมื่อบุคคลหนึ่งมีความรู้สึกที่ว่า ค่าจ้างที่เขาได้รับนั้นสมเหตุสมผล และมีความทัดเทียมกัน และมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงที่จะได้รับเช่นนี้เรื่อย ๆ ไป ความพยายามในการที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้เขาปฏิบัติงานให้มีระดับสูงขึ้น โดยใช้ค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจอย่างเดียว จะทำให้การจูงใจนั้นประสบความสำเร็จน้อยมากในจุดนี้ คนจะมีความโน้มเอียงในการตอบสนองต่อรางวัลที่พวกเขามีโอกาสที่จะได้รับความพึงพอใจ ในแง่ของความ ต้องการทางสังคม การมีเกียรติยศชื่อเสียง หรือการประสบความสำเร็จสมใจปรารถนามากกว่า ตามความคิดของทฤษฎีความต้องการของ Maslow ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่ สิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ปรารถนาต่อไป

จากความจริงที่ว่าไม่มีบุคคลสองคนใดเหมือนกันไปหมดทุกอย่าง ความต้องการจึงแปรปรวนไปทั้งในแง่ของชนิดความมากน้อย ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ความต้องการในแง่เศรษฐกิจและความต้องการทางสังคม อาจจะมีการตอบสนองอยู่ในขั้นที่พอใจในขณะที่ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ การมีบารมี มีสถานภาพทางสังคมจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อเขา แต่สำหรับอีกคนหนึ่ง แรงขับจะทำให้เกิดมีพฤติกรรมที่ต้องการในปัจจุบันอาจจะเป็ความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลตามมาก็คือ ความปรารถนาที่จะได้เงินมาเพื่อดำรงชีพนั่นเอง ดังนั้น งานที่ยากที่สุดที่นักบริหารกำลังเผชิญอยู่ในการกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือ การประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับความต้องการเพื่อให้ทราบถึงความต้องการเฉพาะของแต่ละคนงานที่เรามีอยู่นั่นเอง

## 2. ทฤษฎีการจูงใจของ E.R.G. (E.R.G. Theory)

เทพพนม เมืองแมน (2540 : 27 - 29) กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งได้เสนอทฤษฎี Existence Relatedness Growth (ERG) ซึ่งอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์และการศึกษาเชิงประจักษ์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้รวมความต้องการทางกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความ ต้องการสองขั้นตอนแรกในทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน และความต้องการแบบนี้จะเป็นแบบที่ว่าหากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่ามี อีกฝ่ายหนึ่งก็ต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) โดยความต้องการนี้ก็คือความต้องการในด้านการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงานกับเพื่อน ความต้องการตรงนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับ การแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน



2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้จะเป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งาน และ กิจกรรมด้านสันตนาการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ประการ แต่ละอย่างของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. อธิบายได้ในรูปของเป้าหมายที่ทำให้ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปแบบของขบวนการ จากขบวนการนี้เองจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต เป้าหมายคือ สิ่งของที่เป็นวัตถุและขบวนการก็เป็นเพียงการให้ได้วัตถุนั้นมาเพียงพอแก่ความต้องการเท่านั้น และเมื่อสิ่งของนั้นมีน้อยหรือหายาก ขบวนการก็กลายเป็นการแพ้ ชนะ และการที่คนหนึ่งได้รับประโยชน์ ก็จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์

ทฤษฎีการจูงใจของ E.R.G. มีสิ่งที่จะต้องพิสูจน์อยู่หลายประการซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

3. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการมีความสัมพันธ์ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

4. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการความสัมพันธ์ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

5. ความต้องการเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการความสัมพันธ์ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

6. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

7. ความต้องการเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎี E.R.G. และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มีความแตกต่างกันอยู่ 4 ประการ ได้แก่

ประการแรก เป็นความแตกต่างของแปลความหมายของความต้องการที่เหมือนกัน ซึ่งจะอธิบายความแตกต่างกันได้ดี โดยการศึกษาตารางที่ 2.1

ความต้องการแบบต่าง ๆ ของ Maslow	ความต้องการแบบต่างๆ ของ E.R.G.
ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางวัตถุ	ความต้องการเพื่อความอยู่รอด
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยระหว่างบุคคล ความต้องการทางด้านสังคม (ความรัก พวกพ้อง)	ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์
ความต้องการมีชื่อเสียงเพื่อความมั่นใจในตนเอง ความต้องการทำอะไรสำเร็จสมใจปรารถนา	ความต้องการทางการเจริญเติบโต

ประการที่สอง ทฤษฎีความต้องการ E.R.G. ไม่ได้ยึดหลักความต้องการตายตัวแบบของ Maslow ซึ่งมาสโลว์ได้กล่าวว่า “คนเราจะมีชีวิตอยู่เพื่อขมบึงอย่างเดียว เมื่อเขาไม่มีขมบึง” แต่ E.R.G. จะกล่าวว่าเขายังมีแรงจูงใจที่จะอยู่ต่อไปอยู่บ้าง จากความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับครอบครัว และคนใกล้ชิด ยิ่งกว่านั้นข้อคิดของ E.R.G. ในข้อที่ 3 และข้อที่ 6 ได้ให้ข้อคิดว่า ความต้องการชนิดต่าง ๆ ของ E.R.G. นั้น มีการเน้นหรือมุ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป แต่ก็ไม่ต้องการระดับความพอใจขั้นต่ำซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งภายใต้ทฤษฎีของ Maslow

ประการที่สาม ความแตกต่างจากการที่ Maslow อ้างว่า ความต้องการต่างๆ จะมีแนวโน้มหยุดการเป็นเครื่องกระตุ้นทันที ภายหลังจากที่ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองในขั้นที่พอใจแล้ว E.R.G. กล่าวว่า ขั้นตอนความต้องการดำเนินไปในรูปแบบตรงข้าม กล่าวคือเมื่อความต้องการระดับที่สูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นสาเหตุให้ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำกว่าถูกกระตุ้นออกมา ดังตัวอย่างเช่น คนที่ผิดหวังในด้านความรักหรือจิตใจติดใจกับเพื่อนมีบ่อยๆ ที่มีการกินเพิ่มมากขึ้น เป็นการทดแทนหรือชดเชยความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ดังนี้

ประการสุดท้าย ทฤษฎีความต้องการของ E.R.G. พยายามที่จะแสดงความเกี่ยวพันว่า ความพอใจที่มีผลต่อความต้องการอย่างไร ทั้งยังได้พยายามที่จะแสดงให้เห็นด้วยว่า ความต้องการที่เรื้อรังหรือแฝงอยู่มีผลต่อความพอใจอย่างไรด้วย โดยการใช้นิยามที่คล้ายกัน

### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

McGregor ชาวนิวซีแลนด์ วาสนุนยามา (2546 : 16 - 17) กล่าวว่าแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นไปทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ และแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนเป็น 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรกมี

ลักษณะที่เป็นทางลบ กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะที่เป็นทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y

จากแนวความคิดการแบ่งลักษณะผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎีดังกล่าวนี้ความคาดหมายในผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละลักษณะสามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดังตารางที่ 2.2

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นตน	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่างๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
8. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

โดย McGregor จึงให้เห็นว่า การใช้ทฤษฎี Y ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีการทดลองริเริ่มการทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ขณะที่ทฤษฎี X ให้ความสำคัญต่อการควบคุมการทำงานโดยการจูงใจให้ทำงานนั้นผู้บริหารจะต้องไม่ละเลยทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง

#### 4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีที่ Ferderick Herzberg พัฒนาขึ้นมาโดยสอบถามคนเป็นร้อยๆ คน ด้วยคำถามว่า เมื่อไรมีความพอใจในการทำงาน และงานที่ทำนั้นทำให้เกิดการจูงใจกับเมื่อไรที่รู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งงานนั้นไม่จูงใจให้อยากทำ เมื่อพบคำตอบว่าคนเหล่านั้นมีความพอใจในการทำงาน เขาเรียกปัจจัยนั้นว่า ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Satisfire Factor) และเมื่อพบคำตอบว่า คนไม่มีความพอใจในการทำงาน เขาเรียกปัจจัยนั้นว่าเป็นปัจจัยที่จำเป็น (Hygiene Factor) จากการศึกษาเขาจึงสรุปแหล่งที่มาของปัจจัยจำเป็นและปัจจัยที่สร้างความพอใจว่าเกิดจากแหล่งต่าง ๆ เสนาะ ดิงเยาว์ (2544 : 215 - 216) ต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกัน

ปัญหา ที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. **ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance)** หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากนี้หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relation with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

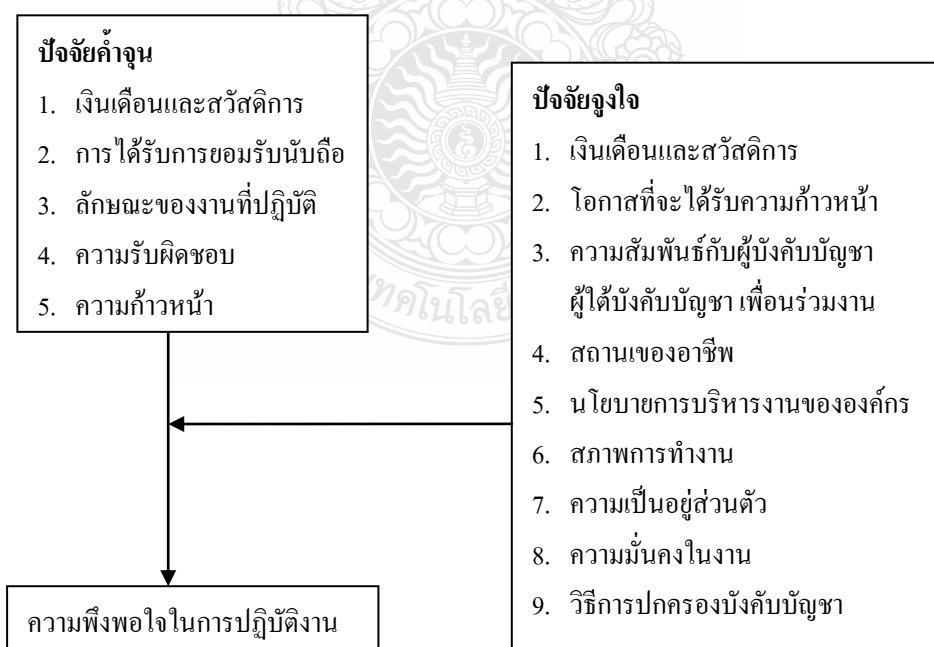
2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว(Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผล ที่ได้รับจากหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานใหม่ในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน การทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical)หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่มุ่งใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อ ป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอร์ชเบอร์ก คือ ปัจจัยค้ำจุนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยมุ่งใจจะมีผลกระทบต่อความ พึงพอใจในงานที่ทำถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนอยู่ แต่ถ้ามีอยู่ก็ไม่ได้ หมายความว่าคนจะมีความพึงพอใจในงานที่ ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยมุ่งใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจ ในงานที่ ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานที่ สำคัญของเฮอร์ชเบอร์กก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีต่อองค์กร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ชเบอร์ก

## 5. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

ขงยุทธ เกษสาคร (2541 : 74 - 76) กล่าวว่า ความคาดหวังของคนเรานั้นเป็นแรงกระตุ้นภายในของบุคคลที่ทำให้คนเราพยายามที่จะทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองได้รับความสำเร็จสมหวังตามที่ต้องการ ความคาดหวังเปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ต้องการที่จะตอบสนองความคาดหวังของตนเอง แนวความคิดคาดหวังนี้ พิจารณาผลกระทบที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสามารถบุคคลกับปัจจัยทางองค์การ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจเมื่อคำนึงถึงองค์ประกอบที่มีอยู่ 2 ประการ คือ

5.1 สิ่งที่กำหนดในการปฏิบัติงาน (Determinant of Performance) ทฤษฎีความคาดหวังมีสมมติฐานของสิ่งที่กำหนดการปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา คือ

1. ระดับแรงจูงใจ (Level of Motivation) บุคคลมีระดับของแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีระดับแรงจูงใจมาก ย่อมปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับน้อยหรือระดับต่ำ

2. ความสามารถและบุคลิกภาพ (Ability and Personality) การปฏิบัติงานนั้นความสามารถและบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าหากว่าบุคคลไม่มีความสามารถในการทำงานและมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานนั้นแล้ว บุคคลย่อมจะไม่ประสบผลสำเร็จจากการทำงาน

3. การรับรู้บทบาท (Role Perception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะตนเองกำลังทำอะไร มีความเข้าใจต่องานมากน้อยเพียงใด การทำงานต้องทำอะไร ถ้าหากว่าบุคคลมีการรับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานก็จะเกิดแรงจูงใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2 สิ่งที่กำหนดการจูงใจ (Determinant of Motivation) นักทฤษฎีความคาดหวังได้ให้ความสนใจต่อการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการจูงใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือความพยายามในการทำงาน ความคาดหวังเป็นสิ่งเดียวที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนในอนาคต และได้กำหนดคุณค่าผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับว่าให้ผลตอบแทนคุ้มค่าน้อยเพียงใด ความคาดหวัง (Expectancy) โดยทั่วไปสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงาน (Performance Expectancies) คือความคาดหวังในการทำงาน ถ้าหากปฏิบัติงานโดยใช้ความพยายามระดับหนึ่งเขาจะได้รับความสำเร็จจากการทำงานนั้น

2. ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนและความพึงพอใจ (Performance Outcome Expectancy and Valence) เป็นความเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนอะไรก็ได้จากที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและผลตอบแทนนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์และความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานกับผลตอบแทน เป็นการรับรู้และคาดหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น ถ้าบุคคลใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีจะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นจะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน

การได้รับรางวัลตอบแทนที่ชอบ (Perceived Valence of Outcome) เป็นความต้องการภายในบุคคล คือ การดีที่ว่าชอบหรือการมีค่านิยม รางวัลหรือผลตอบแทน ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล จึงมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล บางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะเงินเดือนดี เพราะประเมินค่าของรางวัลตอบแทนที่เป็นเงินเอาไว้อ่างสูง บางคนชอบทำงานที่ท้าทายมีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนที่เป็นผลสำเร็จ

จิตวิทยาของบุคคลในองค์การที่ทำการศึกษานั้นเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การและสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวัง ซึ่งได้เสนอว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กัน เขาจะพิจารณาอยู่ 2 ประการ ตามแนวความคิดของ Vroom Vroom (1964 : 204 - 209) คือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะพึงพอใจ
2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้น สามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดหมายได้เพียงใด

ความสัมพันธ์ทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะกระทำหรือไม่เลือกกระทำ ซึ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน และรางวัลหรือผลตอบแทนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน จากแนวคิดของ Vroom สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. คุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทน บุคคลที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน คุณค่าเหล่านี้ จะสะท้อนถึงภาวะของความ ต้องการความพึงพอใจของบุคคลแต่ละคน

2. การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามในการปฏิบัติงานที่บุคคลมอบให้องค์การ

3. ความพยายามของลูกจ้างเป็นปริมาณพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับภาระระหว่างกัน

4. คุณลักษณะและความสามารถ ความพยายามหรือแรงจูงใจได้นำไปสู่การปฏิบัติงานโดยตรง คุณลักษณะความสามารถเป็นลักษณะของแต่ละคน เช่น ความสามารถ สถิติปัญญา ทักษะหรือความชำนาญในการใช้ฝีมือและคุณลักษณะของบุคคลมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงานให้ลุล่วงไป

5. การรับรู้บทบาท เป็นสภาพการรับรู้กิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานได้ ถ้าเขาต้องการความสำเร็จและได้รับผลตอบแทนตามความต้องการ

6. การปฏิบัติงาน การรวมเข้าด้วยกันของผลตอบแทนและการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ของคนเกิดขึ้นแล้ว การปฏิบัติไม่เพียงขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามแต่ละบุคคลใช้ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถกับวิธีการที่พวกเขาได้รับบทบาทที่เขาควรจะทำด้วย

7. รางวัลหรือผลตอบแทน ได้แบ่งออกเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน รางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้ คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงาน รางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเองในลักษณะงาน ความรับผิดชอบ

8. การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม รวมทั้งปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่ทุกคนรู้สึกว่าเราควรได้รับในฐานะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือ การได้รับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ปกติรางวัลภายใน และรางวัลภายนอก นำมาซึ่งความพอใจ แต่ความเท่าเทียมกันจะทำให้ดีขึ้น

9. ความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการตอบแทนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภาวะภายในของแต่ละคน การออกจากงาน การขาดงาน ล้วนมีความเกี่ยวเนื่องกับความพอใจด้วย นั่นคือความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวพันทางด้านบวกซึ่งส่งผลทำให้การออกจากงานและการขาดงานเกิดขึ้นน้อยด้วย

#### 6. ทฤษฎีแรงจูงใจของ David McClelland

ประจักษ์ สุวรรณภักดี (2532 :13 - 15) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจของ David McClelland ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 อย่าง คือ



1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นแรงขับเพื่อที่จะทำให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า และมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพ และความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้าง และรักษาสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่让别人อื่นมีความประหลาดหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นไปอย่างอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือหรือมีอิทธิพลต่อคนอื่นนั่นเอง

คนบางคน มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่ความต้องการทางด้านความสำเร็จ เพียงเพื่อให้ได้ความสำเร็จมาเพียงอย่างเดียว ซึ่ง McClelland เรียกแรงขับแบบนี้ว่า ความต้องการสำเร็จจากการวิจัยของเขาเกี่ยวกับแรงจูงใจ McClelland พบว่า ผู้ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างกันกับบุคคลอื่นโดยทั่วไปที่ว่า พวกนี้จะมีความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ จะเป็นพวกที่แสวงหาโอกาสเพื่อที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ จะเป็นพวกที่แสวงหาโอกาสเพื่อที่จะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ แสวงหาข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการดำเนินงานของเขาให้ไวที่สุด จะแสวงหางานที่เขาสามารถจะกำหนดเป้าหมายงานที่ลักษณะท้าทายต่อความสามารถ ไม่ชอบความสำเร็จที่เกิดขึ้นเนื่องจากโชคหรือจากโอกาส มีความต้องการที่จะแข่งขันและมองหาสิ่งท้าทาย และจะหลีกเลี่ยงงานหรือสิ่งที่เขาเรียนรู้หรือเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย และมักจะเป็นผู้ที่พัฒนาแผนงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการมีอำนาจมักจะถูกแสดงออกในลักษณะของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่าง ๆ คนที่มีแรงจูงใจหรือถูกจูงใจอย่างสูงจากความต้องการมีอำนาจ ส่วนมากมักจะเป็นคนที่พูดเก่ง อาจจะชอบการโต้แย้ง ชอบการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น และมีการแสดงการใช้อำนาจ ความต้องการทางด้านความรัก ความเป็นพวกพ้อง มีแฝงอยู่ในมนุษย์เราทุกคน

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชยานันต์ กงทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญ .001 และเมื่อนำตัวแปรทั้ง 10 ด้าน เข้าสู่สมการโดยใช้วิธี Stepwise พบว่า มีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเข้าสู่สมการพยากรณ์ได้ 4 ด้าน คือ ลักษณะของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ฐานะและความ

มั่นคงของอาชีพ และสภาพการทำงาน โดยสมการที่ได้มีความสามารถ ในการพยากรณ์ร้อยละ 47.4 และสมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชลิต ปาลเดชพงศ์ (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสถานภาพหน่วยงาน ด้านภาวะเงื่อนงำในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนหรือรายได้

ผาสุก จิตนาวสาร (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ 2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

วิสูตร สังข์ฉิม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.5$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่สูงอันดับแรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน (2) เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) การปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีระดับแรงจูงใจ ปานกลางอยู่ 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือเนื่องจาก พนักงานมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี 81.3% แนวทางปฏิบัติคือ

พนักงานต้องศึกษาต่อให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น และ บริษัทต้องให้การสนับสนุนบุคลากรต่อไป

สุรศักดิ์ ภาษิต (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทคาลโซนิคคันเซปประเทศไทย จำกัด พบว่า (1) พนักงานบริษัทคาลโซนิคคันเซปประเทศไทย จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (2) ปัจจัยลักษณะทางด้านบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง มีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพการสมรส หน่วยงานที่สังกัด ประเภทการผลิตชิ้นส่วนมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อศึกษารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านตัวงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน เพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด และตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับบริหาร มีแรงจูงใจในการทำงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งเป็นด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุดใน 6 ด้าน โดยควรปรับปรุงเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมและยุติธรรม อีกทั้งการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ทำด้วย

วรรัช อุทธา (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และวิทยาลัยการอาชีพที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดตามเกณฑ์จากตาราง Krejcie & Morgan จำนวน 127 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านความมั่นคงในกาทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงานตามลำดับ 2.การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และวิทยาลัยการอาชีพในสังกัด สรุปได้ดังนี้ 2.1 บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน 2.2 บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.50 ส่วนด้านอื่น ๆ

ไม่แตกต่างกัน 2.3 บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีวิทยาลัยการอาชีพที่มีสังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี ได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี จำนวน 109 คน การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จะได้จำนวนตัวอย่างของประชากรซึ่งคำนวณหาได้โดยคำนวณจากสูตร

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

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือ ขนาดของประชากร

$e$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ โดยกำหนดให้มีค่า = 0.05

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 109 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 0.05 แทนค่าลงในสูตร

$$n = \frac{109}{1+109 \times (0.05)^2} = 86 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน จากการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตำแหน่ง	ประชากร	ตัวอย่าง
ข้าราชการครู	38	30
พนักงานราชการ	2	2
เจ้าหน้าที่ธุรการ	24	19
พนักงานขับรถ	12	9
นักรักษาโรง	9	7
ยามรักษาการณ์	5	4
พนักงานบริการทั่วไป	19	15
	109	86

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Question) แบ่งเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** เป็นข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งมีลักษณะของคำถามเป็นแบบคำตอบตัวเลือก (Multiple Choice question)

เพศ ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี เพื่อวัดระดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 10 ด้าน คือ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
7. นโยบายและการบริหารงาน
8. ความมั่นคงในการทำงาน
9. เงินเดือนและสวัสดิการ
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี เพื่อวัดระดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็ว
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง

ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ให้เลือกตอบคำถามเพียงตัวเดียว มี 5 ระดับ ดังนี้

- |                      |                          |
|----------------------|--------------------------|
| ระดับคะแนน 5 หมายถึง | มีความเห็นด้วยมากที่สุด  |
| ระดับคะแนน 4 หมายถึง | มีความเห็นด้วยมาก        |
| ระดับคะแนน 3 หมายถึง | มีความเห็นด้วยปานกลาง    |
| ระดับคะแนน 2 หมายถึง | มีความเห็นด้วยน้อย       |
| ระดับคะแนน 1 หมายถึง | มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด |

สำหรับเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของกระบวนการใช้เกณฑ์ดังนี้ โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2545 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 8
 \end{aligned}$$

- 4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดมากที่สุด  
 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก  
 2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง  
 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย  
 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นน้อยที่สุด

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ และเกณฑ์กำหนดการวัดค่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตการวิจัย

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถาม ไปทดสอบในด้านความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำนวน 30 ราย โดยใช้คำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ของ Crobach ซึ่งเรียกว่า “สัมประสิทธิ์ แอลฟา” ( $\alpha$ -Coefficient)

#### ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ตอนที่ 2</b> ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ	
1. ความสำเร็จของงานในหน้าที่	0.8444
2. การยอมรับนับถือ	0.8398
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.8409
4. ความรับผิดชอบ	0.8418
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.8111
6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	0.8233
7. นโยบายและการบริหารงาน	0.8280
8. ความมั่นคงในการทำงาน	0.7988
9. เงินเดือนและสวัสดิการ	0.7961
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.8468



### ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
1. ด้านความรวดเร็ว	0.8733
2. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	0.8674
3. ด้านความถูกต้อง	0.8444

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานผลวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาและวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปแจกครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุดรธานี จำนวน 86 ชุด
2. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ในแบบสอบถามเพื่อนำมาประมวลผล
3. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและลงรหัสตรวจรหัส ป้อนข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ ทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
  - 1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปังจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาดำรงตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มาแจกแจงความถี่และร้อยละ
  - 1.2 นำข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปังจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงานในหน้าที่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความ

รับผิดชอบความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3 นำข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็ว ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง

## 2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test : Independent) ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยทดสอบส่วนที่ 1 ข้อที่ 1 เพศ

2.1.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยยกเว้นส่วนที่ 1 ข้อที่ 1 เพศ

2.1.3 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

2.1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) ได้ดังนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2549 : 266)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการประเมินดังแสดงในตาราง ซึ่งคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{1-0}{5} \\
 &= 0.2
 \end{aligned}$$

$\pm 0.81$ ถึง $\pm 1.0$	=	มีความสัมพันธ์สูงมาก
$\pm 0.61$ ถึง $\pm 0.80$	=	มีความสัมพันธ์สูง
$\pm 0.41$ ถึง $\pm 0.60$	=	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
$\pm 0.21$ ถึง $\pm 0.40$	=	มีความสัมพันธ์ต่ำ
$\pm 0.01$ ถึง $\pm 0.20$	=	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม

2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะเพิ่ม แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลด





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี (2) ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี และ (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test, One-way Analysis of Variance, LSD และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Df แทน องศาอิสระ

t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

SS แทน ผลบวกกำลังสอง

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ F
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติว่าปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H <sub>0</sub>	แทน	สมมติฐานหลัก
H <sub>1</sub>	แทน	สมมติฐานรอง
LSD	แทน	วิธีการทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังแสดงในตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	41	47.7
หญิง	45	52.3
2. อายุ		
21 ปี - 30 ปี	6	7.0
31 ปี - 40 ปี	21	24.4
41 ปี - 50 ปี	30	34.9
51 ปี - 60 ปี	29	33.7
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	17	19.8
มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)	16	18.6
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)	13	15.1
ปริญญาตรี	31	36.0
ปริญญาโท	9	10.5

#### ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการครู	30	34.9
พนักงานราชการ	2	2.3
เจ้าหน้าที่ธุรการ	19	22.1
นักการภารโรง	7	8.1
พนักงานขับรถ	9	10.5
ยามรักษาการณ์	4	4.7
พนักงานบริการทั่วไป	15	17.4
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 2 ปี	10	11.6
3 - 4 ปี	8	9.3
5 - 6 ปี	13	15.1
7 - 9 ปี	2	2.3
10 ปีขึ้นไป	53	61.6

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ผู้ศึกษาสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่ศึกษาเป็นเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3

จำแนกตามอายุ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่ศึกษามีอายุ 41 - 50 ปี มากที่สุด มี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา มีอายุ 51 - 60 ปี มี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 อายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 อายุ 21 - 30 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่ศึกษา มีการศึกษา ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา มีการศึกษา ในระดับประถมศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 การศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีปทุมธานี ที่ศึกษา ตำแหน่งข้าราชการครู มากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ตำแหน่งพนักงานบริการทั่วไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ตำแหน่ง พนักงานขับรถ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตำแหน่งนักการภารโรง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตำแหน่งยามรักษาการณ์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีปทุมธานี ที่ศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 6 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 4 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 - 9 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

**ตอนที่ 2** ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีปทุมธานี

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.2 - 4.12

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านรวม 10 ด้าน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.07	0.53	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.76	0.63	มาก	3
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.73	0.63	มาก	5
4. ความรับผิดชอบ	4.29	0.47	มากที่สุด	1
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.12	0.89	ปานกลาง	9
6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.75	0.67	มาก	4
7. นโยบายและการบริหารงาน	3.22	0.77	ปานกลาง	7
8. ความมั่นคงในงาน	3.51	0.68	มาก	6
9. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.09	0.89	ปานกลาง	10
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.31	0.72	ปานกลาง	8
รวม	3.59	0.46	มาก	



จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.59$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.29$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.07$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\bar{x} = 3.76$ ) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ( $\bar{x} = 3.75$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.73$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 3.51$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการงาน ( $\bar{x} = 3.31$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{x} = 3.22$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 3.12$ ) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{x} = 3.09$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ความสำเร็จของงานในหน้าที่ (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	20 (23.3)	57 (66.3)	9 (10.5)			4.13	0.57	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา	18 (20.9)	57 (64.0)	9 (14.0)	1 (1.2)		4.05	0.63	มาก	2
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี	18	56	11	1		4.06	0.62	มาก	1
รวม						4.07	0.53	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3

ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{x} = 4.13$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลู่วงด้วยดี ( $\bar{x} = 4.06$ ) และสุดท้าย คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา ( $\bar{x} = 4.05$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ด้านการยอมรับนับถือ (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน	13 (15.1)	38 (44.2)	31 (36.0)	4 (4.7)		3.70	0.78	มาก	2
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา	13 (15.1)	34 (39.5)	35 (40.7)	4 (4.7)		3.65	0.79	มาก	3
3. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานของท่าน	17 (19.8)	48 (55.8)	20 (23.3)	1 (1.2)		3.94	0.69	มาก	1
รวม						3.76	0.63	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.76$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในวิทยาลัยของท่าน ( $\bar{x} = 3.94$ ) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน ( $\bar{x} = 3.70$ ) และสุดท้าย คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.65$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	8 (9.3)	49 (57.0)	25 (29.1)	4 (4.7)		3.71	0.70	มาก	3
2. ลักษณะงานที่ท่าน ปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ	13 (15.1)	34 (39.5)	35 (40.7)	4 (4.7)		3.76	0.83	มาก	1
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาส ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสามารถ ตัดสินใจได้อย่าง เหมาะสม	50 (58.1)	21 (24.4)	4 (4.7)	1 (1.2)		3.74	0.77	มาก	2
รวม						3.73	0.63	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ ( $\bar{x} = 3.76$ ) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสดำเนินการริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.74$ ) และสุดท้าย คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 3.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ด้านความรับผิดชอบ (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	29 (33.7)	55 (64.0)	2 (2.3)			4.31	0.51	มากที่สุด	3
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มเติม	24 (27.9)	58 (67.4)	4 (4.7)			4.23	0.52	มากที่สุด	2
3. ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้แม้จะประสบปัญหา	33 (38.4)	50 (58.1)	3 (3.5)			4.35	0.55	มากที่สุด	1
รวม						4.29	0.47	มากที่สุด	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้จะประสบปัญหา ( $\bar{x} = 4.35$ ) รองลงมา คือ ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.31$ ) และสุดท้าย คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มเติม ( $\bar{x} = 4.23$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน									
สนับสนุนการเข้าร่วม									
ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	7	32	25	18	4	3.23	1.03	ปานกลาง	2
	(33.7)	(64.0)	(2.3)	(20.9)	(4.7)				
2. ท่านได้รับการสนับสนุน									
จากผู้บังคับบัญชาให้มี									
โอกาสก้าวหน้าตาม									
ความรู้ความสามารถที่มีอยู่	5	37	27	13	4	3.30	0.96	ปานกลาง	1
	(5.8)	(43.0)	(31.4)	(15.1)	(4.7)				
3. ท่านได้รับการสนับสนุน									
ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน									
อย่างเหมาะสม	4	17	36	20	9	2.85	1.01	ปานกลาง	3
	(4.7)	(19.8)	(41.9)	(23.5)	(10.5)				
รวม						3.12	0.89	ปานกลาง	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.12$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ( $\bar{x} = 3.30$ ) รองลงมา คือ วิทยาลัยของท่านสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ( $\bar{x} = 3.23$ ) และสุดท้าย คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 2.85$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในวิทยาลัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในวิทยาลัย (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความสนใจและเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างจริงจัง	13 (15.1)	36 (41.9)	32 (37.2)	5 (5.8)		3.66	0.81	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงานด้วยความรู้สึก สบายใจ และมีความสุข	19 (22.1)	44 (51.2)	20 (23.3)	2 (2.3)	1 (1.2)	3.91	0.81	มาก	1
3. บุคลากรในวิทยาลัยให้ ความร่วมมือสนับสนุน ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	15 (17.4)	35 (40.7)	31 (36.0)	5 (5.8)		3.70	0.83	มาก	2
รวม						3.75	0.67	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสนใจต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ และมีความสุข ( $\bar{x} = 3.91$ ) รองลงมา คือบุคลากรในวิทยาลัยให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.70$ ) และสุดท้าย คือผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ( $\bar{x} = 3.66$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานในวิทยาลัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ด้านนโยบายและการบริหารงาน (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. วิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน									
	12	35	30	6	3	3.55	0.94	มาก	1
	(14.0)	(40.7)	(34.9)	(7.0)	(3.5)				
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของวิทยาลัย									
	4	20	34	22	6	2.93	0.98	ปานกลาง	3
	(4.7)	(23.3)	(39.5)	(25.6)	(7.0)				
3. วิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์นโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน									
	6	23	41	14	2	3.20	0.88	ปานกลาง	2
	(7.0)	(26.7)	(47.7)	(16.3)	(2.3)				
รวม						3.22	0.77	ปานกลาง	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.22$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.55$ ) และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ วิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์ นโยบาย เป้าหมาย หรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน ( $\bar{x} = 3.20$ ) และสุดท้ายคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของวิทยาลัย ( $\bar{x} = 2.93$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานในวิทยาลัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต	16 (14.0)	33 (40.7)	28 (34.9)	4 (7.0)	5 (3.5)	3.59	1.03	มาก	1
2. ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	9 (10.5)	31 (36.0)	34 (39.5)	12 (14.0)		3.43	0.86	มาก	3
3. ท่านทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา	9 (10.5)	31 (36.0)	42 (48.8)	3 (3.5)	1 (1.2)	3.51	0.78	มาก	2
รวม						3.22	0.77	ปานกลาง	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.51$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ( $\bar{x} = 3.59$ ) รองลงมา คือ ท่านทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.51$ ) และสุดท้าย คือ ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ( $\bar{x} = 3.43$ ) ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในวิทยาลัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
1. รายได้จากเงินเดือนของ									
ท่านเหมาะสมกับความ	8	27	27	21	3	3.19	1.02	ปานกลาง	1
สามารถและปริมาณงาน	(9.3)	(31.4)	(31.4)	(24.4)	(3.5)				
2. ค่าตอบแทนที่ได้มี									
ความเหมาะสมกับ	5	23	34	18	6	3.03	1.00	ปานกลาง	3
ภาระงาน	(5.8)	(26.7)	(39.5)	(20.9)	(7.0)				
3. ทางราชการหรือ									
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง									
ได้จัดให้กองทุนเพื่อ									
ให้สมาชิกกู้ยืมได้	6	23	35	21	3	3.07	0.98	ปานกลาง	2
อย่างเหมาะสม	(7.0)	(24.4)	(40.7)	(24.4)	(3.5)				
รวม						3.09	0.89	ปานกลาง	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.09$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รายได้จากเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงาน ( $\bar{x} = 3.19$ ) รองลงมา คือ ทางราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.07$ ) และสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับภาระงาน ( $\bar{x} = 3.03$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในวิทยาลัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานของท่าน									
เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	3	30	44	9		3.31	0.71	ปานกลาง	2
	(3.5)	(34.9)	(51.2)	(10.5)					
2. อุปกรณ์ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน									
จำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน	2	32	38	10	4	3.21	0.86	ปานกลาง	3
	(2.3)	(37.2)	(44.2)	(11.6)	(4.7)				
3. หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน									
บริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน	4	38	36	6	2	3.42	0.79	มาก	1
	(4.7)	(44.2)	(41.9)	(7.0)	(2.3)				
รวม						3.31	0.72	ปานกลาง	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.31$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.42$ ) และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.31$ ) และรองลงมา คือ อุปกรณ์ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.21$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน									
ด้านความรวดเร็ว									
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้แล้วเสร็จด้วยความรวดเร็ว	3 (3.5)	30 (34.9)	44 (51.2)	9 (10.5)		3.31	0.71	ปานกลาง	2
2. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพและมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3 (3.5)	30 (34.9)	44 (51.2)	9 (10.5)		3.31	0.71	ปานกลาง	2
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านสามารถแก้ปัญหา นั้นให้ลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว	3 (3.5)	30 (34.9)	44 (51.2)	9 (10.5)		3.31	0.71	ปานกลาง	2
ด้านการบรรลุเป้าหมาย									
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน	3 (3.5)	30 (34.9)	44 (51.2)	9 (10.5)		3.31	0.71	ปานกลาง	2
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย	3 (3.5)	30 (34.9)	44 (51.2)	9 (10.5)		3.31	0.71	ปานกลาง	2
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดกำลังคน	3 (3.5)	30 (34.9)	44 (51.2)	9 (10.5)		3.31	0.71	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (N=86)	ระดับความสำคัญมาก (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความถูกต้อง									
7. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านด้วยความถูกต้องแม่นยำ									
	3	30	44	9		3.31	0.71	ปานกลาง	2
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นฟังได้อย่างถูกต้องแม่นยำ									
	3	30	44	9		3.31	0.71	ปานกลาง	2
	(3.5)	(34.9)	(51.2)	(10.5)					
9. ท่านปฏิบัติงานของท่านตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด									
	3	30	44	9		3.31	0.71	ปานกลาง	2

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูและบุคลากรทางศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ ) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานของท่าน ตามกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด ( $\bar{x} = 4.22$ ) และระดับมาก จำนวน 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทำงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.20$ ) และรองลงมา คือ ทำปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านด้วยความถูกต้องแม่นยำ ( $\bar{x} = 4.03$ ) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน ( $\bar{x} = 4.02$ ) ท่านปฏิบัติงานอย่างมีลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นฟังได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ( $\bar{x} = 4.02$ ) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้แล้วเสร็จด้วยความรวดเร็ว ( $\bar{x} = 4.01$ ) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{x} = 4.00$ ) ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้อัตราใช้จ่ายของวิทยาลัย ( $\bar{x} = 3.91$ ) ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้อัตราจ้างคน ( $\bar{x} = 3.86$ ) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H) เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	t-test for equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.10	0.51	1.26	84	0.415
โดยรวม	หญิง	3.97	0.50			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็น ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม พบว่า มีค่า Sig 0.415 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  สรุปว่า เพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสภาพด้านอายุ

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.41	0.47	1.88	0.139
ภายในกลุ่ม	82	20.44	0.25		
รวม	85	21.85			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  สรุปว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** การศึกษาที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$  : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสภาพด้านการศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.12	2.99	0.11	0.978
ภายในกลุ่ม	81	21.73	0.27		
รวม	85	21.85			
รวม	85	21.85			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้

สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.978 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  สรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** ตำแหน่งที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$  : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.17** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่ง

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	2.59	0.43	1.77	0.12
ภายในกลุ่ม	79	19.26	0.24		
รวม	85	21.85			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.12 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  สรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$  : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.77	0.19	0.74	0.57
ภายในกลุ่ม	81	21.07	0.26		
รวม	85	21.84			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.57 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  สรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**สมมติฐานที่ 2.1** ความสำเร็จของงานในหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : ความสำเร็จของงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : ความสำเร็จของงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.19



**ตารางที่ 4.19** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงานในหน้าที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ความสำเร็จของงานในหน้าที่	Pearson Correlation	0.63
	Sig	<b>0.00*</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.57 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  สรุปได้ว่าความสำเร็จของงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี อยู่ในระดับมาก และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลง 1% อีกตัวแปรหนึ่งจะเปลี่ยนแปลง 0.63% ในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.2** การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : การยอมรับนับถือของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : การยอมรับนับถือของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับนับถือของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.20

**ตารางที่ 4.20** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับนับถือกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
การยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	0.59
	Sig	<b>0.00*</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.59 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00

ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  จึงสรุปได้ว่าด้านการยอมรับนับถือ ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในระดับปานกลาง คือเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลง 1% อีกตัวแปรหนึ่งจะเปลี่ยนแปลง 0.59% ในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.3** ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.21

**ตารางที่ 4.21** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Pearson Correlation	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
	Sig	0.23
		<b>0.31*</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.23 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.31 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  จึงสรุปว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในระดับต่ำ คือเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลง 1% อีกตัวแปรหนึ่งจะเปลี่ยนแปลง 0.23% ในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.4** ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

ลพบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.22

**ตารางที่ 4.22** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	0.77
	Sig.	<b>0.00*</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.77 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงสรุป  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  สรุปได้ว่าด้านความรับผิดชอบต่อครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในระดับมาก เมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลง 1% อีกตัวแปรหนึ่งจะเปลี่ยนแปลง 0.77% ในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.5** ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.23

**ตารางที่ 4.23** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	Pearson Correlation Sig	0.21 <b>0.05*</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.21 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  จึงสรุปได้ว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในระดับต่ำคือเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลง 1% อีกตัวแปรหนึ่งจะเปลี่ยนแปลง 0.21% ในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.6** ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.24

**ตารางที่ 4.24** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	Pearson Correlation Sig	0.47 <b>0.00*</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.47 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในระดับปานกลาง คือเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลง 1% อีกตัวแปรหนึ่งจะเปลี่ยนแปลง 0.47% ในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.7** นโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : นโยบายและการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : นโยบายและการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและการบริหารงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.25

**ตารางที่ 4.25** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและการบริหารงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
นโยบายและการบริหารงาน	Pearson Correlation	0.20
	Sig	<b>0.06</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.20 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  จึงสรุปได้ว่าด้านนโยบายและการบริหารงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในระดับต่ำมาก

**สมมติฐานที่ 2.8** ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : ความมั่นคงในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : ความมั่นคงในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.26

**ตารางที่ 4.26** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ความมั่นคงในการทำงาน	Pearson Correlation	0.37
	Sig	<b>0.00*</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.37 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  จึงสรุปได้ว่าความมั่นคงในงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในระดับต่ำ คือเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลง 1% อีกตัวแปรหนึ่งจะเปลี่ยนแปลง 0.37% ในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.9** เงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : เงินเดือนและสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : เงินเดือนและสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.27

**ตารางที่ 4.27** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและสวัสดิการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
เงินเดือนและสวัสดิการ	Pearson Correlation	0.27
	Sig	<b>0.01*</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.27 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  จึงสรุปได้ว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในระดับต่ำ คือเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลง 1% อีกตัวแปรหนึ่งจะเปลี่ยนแปลง 0.27% ในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.10** สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_0$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

$H_1$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ดังตารางที่ 4.28

**ตารางที่ 4.28** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
เงินเดือนและสวัสดิการ	Pearson Correlation	0.23
	Sig	<b>0.03*</b>

\*Correlation is significant at 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้แก่ Pearson Correlation เท่ากับ 0.27 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  จึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในระดับต่ำคือ เมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนแปลง 1% อีกตัวแปรหนึ่งจะเปลี่ยนแปลง 0.23% ในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 4.29** สรุปสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	Probability (P)	ผลการทดสอบ
1.1	เพศที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	Independent Sample t-Test	0.415	ปฏิเสธ
1.2	อายุที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One Way ANOVA	0.139	ปฏิเสธ
1.3	การศึกษาที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One Way ANOVA	0.978	ปฏิเสธ
1.4	ตำแหน่งที่แตกต่างกัน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One Way ANOVA	0.117	ปฏิเสธ
1.5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกักัน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One Way ANOVA	0.566	ปฏิเสธ



ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	Probability (P)	ผลการทดสอบ
2.1	ความสำเร็จของงานในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00*	ยอมรับ
2.2	การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00*	ยอมรับ
2.3	ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.03*	ยอมรับ
2.4	ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00*	ยอมรับ
2.5	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.05*	ยอมรับ
2.6	ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00*	ยอมรับ

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	Probability (P)	ผลการทดสอบ
2.7	นโยบายและการบริหารงานมี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.06	ปฏิเสธ
2.8	ความมั่นคงในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.00*	ยอมรับ
2.9	เงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.01*	ยอมรับ
2.10	สภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ลพบุรี	Pearson's Product Moment Coefficient	0.03*	ยอมรับ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาวิทยาลัยเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนักวิจัยที่สนใจสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงานในหน้าที่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็ว ด้านบรรลุเป้าหมาย และด้านความถูกต้อง

สำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยสามารถจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-45 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนมากเป็นข้าราชการครู มากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน และระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ สรุปรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้าน การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลา ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้าน เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในวิทยาลัย มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน และผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่องและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตัวเอง ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญด้าน ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้จะประสบปัญหา มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มเติม ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้าน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้และความสามารถที่มีอยู่ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้าน ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจและมีความสุข มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้าน วิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน มากที่สุด และรองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์นโยบาย เป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน และ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัย ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้าน มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา และได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญ รายได้จากเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงาน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ทางราชการหรือ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม และ ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับภาระงาน ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านหน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ท่านทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน และอุปกรณ์ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและปฏิบัติงาน ตามลำดับ

### **ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี**

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานของท่านตามกฎหมาย ระเบียบอย่างเคร่งครัด และอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รองลงมาได้แก่ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านด้วยความถูกต้อง แม่นยำ ท่านปฏิบัติงานอย่างมีลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นฟังได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้แล้วเสร็จด้วยความรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย และผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดการใช้กำลังคน ตามลำดับ

### **ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน**

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

เพศที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ทำให้มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้





ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี สามารถอภิปรายดังนี้

จากศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานมากอันดับที่หนึ่ง รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องกับ ทองสะอาด พรหมินทร์ (2542) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนongคาย พบว่าปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และสอดคล้องกับศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ พบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยความสำเร็จของงานในหน้าที่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่มีนัยสำคัญต่อสมการ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย ปัญญาโกณู (2539) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านงานสนับสนุนของครูประถมศึกษา คือ การมีส่วนร่วมกับชุมชน โอกาสและความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน ฐานะความมั่นคงของอาชีพ และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ กิตติ อริยานนท์ (2541) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับ ไพวรรณ สุภะดี (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าและความมั่นคงปลอดภัย

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสวัสดิการด้านต่างๆ ให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. ผู้บริหารวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญของหลักระบบคุณธรรม นำมาใช้ในการพิจารณาโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง
3. ผู้บริหารของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่างๆ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีเท่าที่สามารถจะทำได้ และอธิบายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจในนโยบาย ของส่วนกลาง เพื่อให้เข้าใจในนโยบายของผู้บังคับบัญชา และไม่ให้เกิดความสับสนในการทำงาน

4. ผู้บริหารของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีควรติดตามการปฏิบัติงานตามนโยบาย 5 ส. เพื่อให้สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และกำหนดระเบียบการดูแลรักษาความสะอาดภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

5. นโยบายหรือมาตรการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต ควรสนใจองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานโดยตรง คือ ด้านการบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และความมั่นคงในงานและชีวิตส่วนตัว

6. หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีควรจัดให้มีการประชุมครู และบุคลากรทางการศึกษาในสายบังคับบัญชา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ แสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวด้วย

7. ผู้บริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีได้มีการปลดภาระหนี้สิน จัดให้มีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล เพื่อแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น

8. ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามนโยบาย 5 ส. อย่างเคร่งครัดและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนใจในการรักษาความสะอาดสถานที่ เช่น ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ร่วมใจทำความสะอาดห้องทำงาน สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

9. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนาให้มากขึ้น ตลอดจนการศึกษาดูงานภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยจัดหางบประมาณสนับสนุน เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และสนับสนุนให้นำความรู้มาใช้ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพของคุณภาพชีวิตในด้านลึก อันจะทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีและครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน

4. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น ปัจจัยด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาดียิ่งขึ้นไป



## บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. 2547. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด. ปัญหาพิเศษ (รป.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- กิติ อริยานนท์. 2543. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล**  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545. **การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6.**  
กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ ตย์คานนท์. 2544. **นักบริหารทันสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย.**
- ชาอุศิลป์ วาสนุญา. 2546. **แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็น**  
**คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.**  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนะจิต โมพิยสุวรรณ 2543. **ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ**  
**หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชลิต ปาลเดชพงศ์. 2547. **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า.**  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชยานันต์ กงทรัพย์. 2548. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**  
**จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- ณัฐธัญ ถนักรบ. 2545. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถไฟ**  
**แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.**
- ดารณี พานทอง พาลุสุข. 2532. **ทฤษฎีแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- ดารุณี พร้อมทวิสิทธิ์. 2544. **ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ**  
**ต่อสวัสดิการที่ได้รับ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรม**  
**อมตะ นคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ดิน ประชัญพฤษี. 2542. **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กพ.**
- ทิพพาวดี เมฆสุวรรณค์. 2540. **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กพ.**
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. **พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.**

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธวัชชัย เมฆกระจาย. 2547. การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย  
จัดเก็บค่าผ่านทางการศึกษาพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นรา สมประสงค์. 2536. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมราช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2546. การบริหารสำนักงาน. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- ทองสะ พรภูมิพันธ์. 2542. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับสภาพการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทพพนม เมืองแมน. 2540. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประจักษ์ สุวรรณภักดี. 2532. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของ  
ข้าราชการไทย ศึกษาเฉพาะ กรณีข้าราชการกรมการปกครองในส่วนกลาง. กรุงเทพฯ :  
กรมการปกครอง.
- ผาสุก จินนาวสาร. 2549. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล.  
ปัญหาพิเศษ สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดัก.
- พรวรรณ จันทรสุข. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน  
คลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พระบุญจันทร์ ผาคำ. 2547. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ใน  
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพวรรณ สุภะดี. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษา  
นอกโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์.  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรษ อุทธา. 2553. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ ในจังหวัดอุบลราชธานี.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิทยา ดำรงราษฎร์. 2546. หัวใจบริหารสู่ความสำเร็จ. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วินัย เพชรช่วย. “การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต, (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/motive.htm> (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2554)
- วัชรวิฑูรธรรม และคณะ. 2526. ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2541. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสาร สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เขวาลักษณ์ สุทธิปริญญาพันธ์. 2546. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. 2538. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542. ทฤษฎีองค์การ. ฉบับมาตรฐาน กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. 2529. การตัดสินใจของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สุรศักดิ์ ภาษิต. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกาลโซนิคกันเซประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดีเยาว์. 2544. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรผุดผ่อง. 2537. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุทัย ปัญญาโกณู. 2539. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทัย หิรัญโต. 2525. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทธนรัชการพิมพ์ จำกัด.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gibson, James L. Ivancevich Jhon M. and Donnelly James H. 1988. **Organization** 6<sup>th</sup> ed Texas :  
Bussiness Publications Inc.
- Kartz Daniel, and Kaln, Rober L. 1987. **The Social Psychology of Organization** New York :  
John Wiley & Sons.
- Maslow, A.H. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harper.
- McClellan, D.C. 1961. **The Achieving Society**. New York : D. Van Nostrand.
- Vroom, V.H. 1970. **Work and Motivation**. New York : John Willey & son.
- Zalenick, Abraham. And Others. 1958. **Motion Productivity and Satisfaction of Workers**.  
Massachusetts : Division of Research, Harvard Uninversity.





ภาคผนวก





## แบบสอบถาม

### เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โปรดตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นให้ตรงกับข้อเท็จจริงให้มากที่สุด กรุณาตอบคำถามทุกข้อ ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ข้อมูลในครั้งนี้

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

นางสาวนิตา ประดิษฐ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สำหรับผู้

1. เพศ  ชาย  หญิง [ ]
2. อายุ..... ปี [ ]
3. ระดับการศึกษา  ประถมศึกษา [ ]
  - มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)
  - อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
  - ปริญญาตรี  ปริญญาโท
4. ตำแหน่ง
  - สายวิชาการ
    - ข้าราชการครู  พนักงานราชการ [ ]
  - สายสนับสนุน
    - เจ้าหน้าที่ธุรการ  นักการภารโรง [ ]
    - พนักงานขับรถ  ยามรักษาการณ์
    - พนักงานบริการทั่วไป
5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี [ ]

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน  
โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของท่าน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b> <b>ความสำเร็จของงานในหน้าที่</b>						
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์						
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา						
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี						
<b>การยอมรับนับถือ</b>						
4. เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน						
5. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ ยกย่อง และให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา						
6. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในวิทยาลัยของท่าน						
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>						
7. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน						
8. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ						
9. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจได้						

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับนักศึกษา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
1. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน						
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มเติม						
3. ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้จะประสบปัญหา						
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้						
5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่						
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม						
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
<b>ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน</b>						
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง						
17. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ และมีความสุข						
18. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี						
<b>นโยบายและการบริหารงาน</b>						
19. วิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน						

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับนักศึกษา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
20. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของวิทยาลัย						
21. วิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์ นโยบาย เป้าหมาย หรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน						
<b>ความมั่นคงในการทำงาน</b> 22. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต						
23. ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน						
24. ท่านทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา						
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b> 25. รายได้จากเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณ						
26. ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับภาระงาน						
27. ทางราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดกองทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมได้อย่างเหมาะสม						
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b> 28. สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน						
29. อุปกรณ์ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน						
30. หน่วยงานของท่านจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะดวกต่อการติดต่อประสานงานและการปฏิบัติงาน						

ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของท่าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>						
<b>ด้านความรวดเร็ว</b>						
31. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าให้แล้วเสร็จด้วยความรวดเร็ว						
32. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ						
33. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว						
<b>ด้านการบรรลุเป้าหมาย</b>						
34. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน						
35. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย						
36. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ลดการใช้กำลังคน						
<b>ด้านความถูกต้อง</b>						
37. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านด้วยความถูกต้อง แม่นยำ						
38. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีลำดับขั้นตอนที่ถูกต้อง และสามารถอธิบายให้ผู้ฟังได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ						
39. ท่านปฏิบัติงานของท่านตาม กฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด						



ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

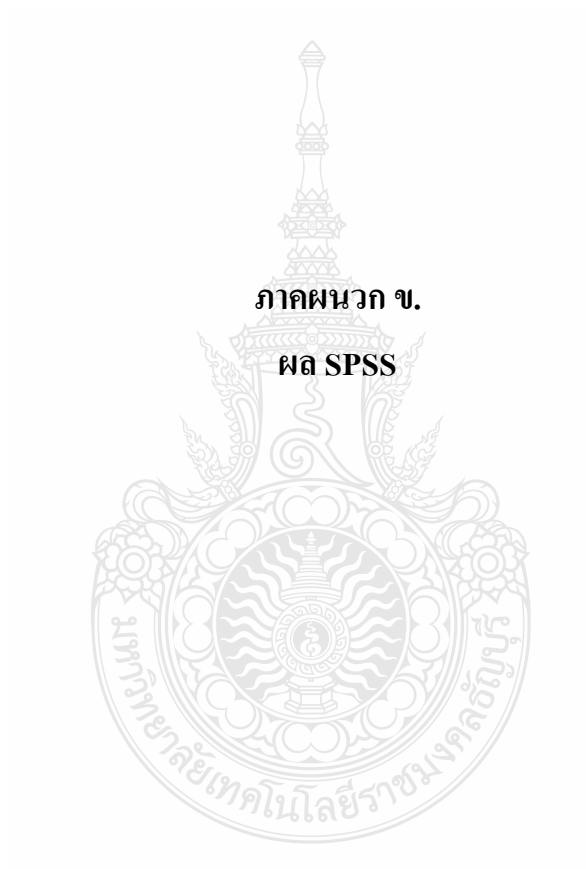
.....

.....

ขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม







## ผล SPSS

## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BT	32.2580	19.4060	.3339	.8444
CT	32.5017	18.6680	.4064	.8398
DT	32.4800	19.0350	.3923	.8409
ETT	31.9573	19.1146	.3765	.8418
FT	33.3903	14.8553	.7092	.8111
GTT	32.5133	17.0992	.6038	.8233
HT	33.2020	17.1908	.5490	.8280
IT	32.9463	15.2683	.8223	.7988
JT	33.5013	13.7512	.8211	.7961
KT	33.0687	18.2004	.3492	.8468

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 10

Alpha = .8434

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 3

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

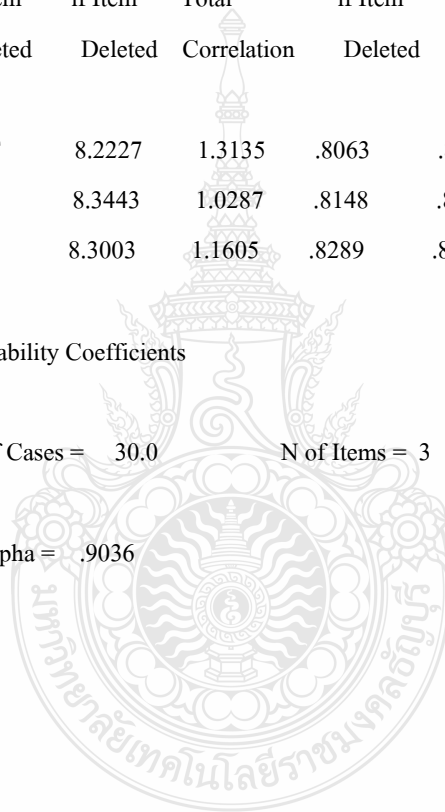
##### Item-total Statistics

Scale	Scale	Corrected		
Mean	Variance	Item-	Alpha	
if Item	if Item	Total	if Item	
Deleted	Deleted	Correlation	Deleted	
LLT	8.2227	1.3135	.8063	.8733
MT	8.3443	1.0287	.8148	.8674
NT	8.3003	1.1605	.8289	.8444

##### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 3

Alpha = .9036



การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อแสดงจำนวน และการหาค่าร้อยละ

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	41	47.7	47.7	47.7
หญิง	45	52.3	52.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.0	7.0	7.0
2	21	24.4	24.4	31.4
3	30	34.9	34.9	66.3
4	29	33.7	33.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ประถมศึกษา	17	19.8	19.8	19.8
มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	16	18.6	18.6	38.4
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	13	15.1	15.1	53.5
ปริญญาตรี	31	36.0	36.0	89.5
ปริญญาโท	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

ตำแหน่ง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ข้าราชการครู	31	36.0	36.0	36.0
พนักงานราชการ	1	1.2	1.2	37.2
เจ้าหน้าที่ธุรการ	19	22.1	22.1	59.3
นักการภารโรง	7	8.1	8.1	67.4
พนักงานขับรถ	9	10.5	10.5	77.9
ยามรักษาการณ์	4	4.7	4.7	82.6
พนักงานบริการทั่วไป	15	17.4	17.4	100.0
Total	86	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.6	11.6	11.6
2	8	9.3	9.3	20.9
3	13	15.1	15.1	36.0
4	2	2.3	2.3	38.4
5	53	61.6	61.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน

#### Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ชาย	41	4.1032	.5090	7.950E-02
หญิง	45	3.9656	.5017	7.479E-02

#### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	.670	.415	1.262	84	.211	.1376	.1091	-7.93E-02	.3545
	Equal variances not assumed			1.261	83.019	.211	.1376	.1092	-7.95E-02	.3547

สมมติฐานที่ 1.2 อายุ ที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน

#### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
21 - 30 ปี	6	3.9450	.3092	.1262	3.6205	4.2695	3.56	4.44
31-40 ปี	21	3.8252	.3705	8.086E-02	3.6566	3.9939	2.89	4.44
41-50 ปี	30	4.0780	.4345	7.933E-02	3.9157	4.2403	3.11	5.00
51-60 ปี	29	4.1497	.6475	.1202	3.9034	4.3960	2.89	5.00
Total	86	4.0312	.5070	5.467E-02	3.9225	4.1399	2.89	5.00

#### ANOVA

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.408	3	.469	1.883	.139
Within Groups	20.439	82	.249		
Total	21.847	85			

## Multiple Comparisons

Dependent Variable: แรงจูงใจในการปฏิบัติ

	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	21 - 30 ปี	31-40 ปี	.1198	.2311	.966	-.5399	.7794
		41-50 ปี	-.1330	.2233	.949	-.7703	.5043
		51-60 ปี	-.2047	.2239	.841	-.8438	.4345
	31-40 ปี	21 - 30 ปี	-.1198	.2311	.966	-.7794	.5399
		41-50 ปี	-.2528	.1420	.373	-.6582	.1527
		51-60 ปี	-.3244	.1431	.170	-.7328	8.392E-02
	41-50 ปี	21 - 30 ปี	.1330	.2233	.949	-.5043	.7703
		31-40 ปี	.2528	.1420	.373	-.1527	.6582
		51-60 ปี	-7.1655E-02	.1300	.959	-.4428	.2995
	51-60 ปี	21 - 30 ปี	.2047	.2239	.841	-.4345	.8438
		31-40 ปี	.3244	.1431	.170	-8.3917E-02	.7328
		41-50 ปี	7.166E-02	.1300	.959	-.2995	.4428
LSD	21 - 30 ปี	31-40 ปี	.1198	.2311	.606	-.3400	.5795
		41-50 ปี	-.1330	.2233	.553	-.5772	.3112
		51-60 ปี	-.2047	.2239	.363	-.6501	.2408
	31-40 ปี	21 - 30 ปี	-.1198	.2311	.606	-.5795	.3400
		41-50 ปี	-.2528	.1420	.079	-.5353	2.982E-02
		51-60 ปี	-.3244*	.1431	.026	-.6090	-3.9840E-02
	41-50 ปี	21 - 30 ปี	.1330	.2233	.553	-.3112	.5772
		31-40 ปี	.2528	.1420	.079	-2.9816E-02	.5353
		51-60 ปี	-7.1655E-02	.1300	.583	-.3303	.1870
	51-60 ปี	21 - 30 ปี	.2047	.2239	.363	-.2408	.6501
		31-40 ปี	.3244*	.1431	.026	3.984E-02	.6090
		41-50 ปี	7.166E-02	.1300	.583	-.1870	.3303

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

สมมติฐานที่ 1.3 การศึกษาที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน

## Descriptives

แรงจูงใจในการปฏิบัติ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ประถมศึกษา	17	3.9671	.4772	.1157	3.7217	4.2124	3.33	4.78
มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	16	4.0563	.4844	.1211	3.7981	4.3144	3.33	5.00
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	13	4.0169	.3997	.1109	3.7754	4.2585	3.33	5.00
ปริญญาตรี	31	4.0645	.5294	9.508E-02	3.8703	4.2587	2.89	5.00
ปริญญาโท	9	4.0133	.7278	.2426	3.4539	4.5727	2.89	5.00
Total	86	4.0312	.5070	5.467E-02	3.9225	4.1399	2.89	5.00

## ANOVA

แรงจูงใจในการปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.120	4	2.998E-02	.112	.978
Within Groups	21.727	81	.268		
Total	21.847	85			



## Multiple Comparisons

Dependent Variable: แรงจูงใจในการปฏิบัติ

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
					Lower Bound	Upper Bound	
Scheffe	ประถมศึกษ	มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	-8.9191E-02	.1804	.993	-.6579	.4795
		อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-4.9864E-02	.1908	.999	-.6514	.5517
		ปริญญาตรี	-9.7457E-02	.1563	.983	-.5902	.3953
		ปริญญาโท	-4.6275E-02	.2135	1.000	-.7193	.6268
	มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	ประถมศึกษา	8.9191E-02	.1804	.993	-.4795	.6579
		อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	3.933E-02	.1934	1.000	-.5703	.6490
		ปริญญาตรี	-8.2661E-03	.1594	1.000	-.5108	.4943
		ปริญญาโท	4.292E-02	.2158	1.000	-.6374	.7232
	อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	ประถมศึกษา	4.986E-02	.1908	.999	-.5517	.6514
		มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	-3.9327E-02	.1934	1.000	-.6490	.5703
		ปริญญาตรี	-4.7593E-02	.1711	.999	-.5871	.4919
		ปริญญาโท	3.590E-03	.2246	1.000	-.7044	.7116
ปริญญาตรี	ประถมศึกษา	9.746E-02	.1563	.983	-.3953	.5902	
	มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	8.266E-03	.1594	1.000	-.4943	.5108	
	อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	4.759E-02	.1711	.999	-.4919	.5871	
	ปริญญาโท	5.118E-02	.1961	.999	-.5670	.6694	
ปริญญาโท	ประถมศึกษา	4.627E-02	.2135	1.000	-.6268	.7193	
	มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	-4.2917E-02	.2158	1.000	-.7232	.6374	
	อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-3.5897E-03	.2246	1.000	-.7116	.7044	
	ปริญญาตรี	-5.1183E-02	.1961	.999	-.6694	.5670	
LSD	ประถมศึกษ	มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	-8.9191E-02	.1804	.622	-.4481	.2697
		อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-4.9864E-02	.1908	.795	-.4295	.3298
		ปริญญาตรี	-9.7457E-02	.1563	.535	-.4085	.2135
		ปริญญาโท	-4.6275E-02	.2135	.829	-.4711	.3785
	มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	ประถมศึกษา	8.9191E-02	.1804	.622	-.2697	.4481
		อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	3.933E-02	.1934	.839	-.3454	.4241
		ปริญญาตรี	-8.2661E-03	.1594	.959	-.3255	.3089
		ปริญญาโท	4.292E-02	.2158	.843	-.3865	.4723
	อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	ประถมศึกษา	4.986E-02	.1908	.795	-.3298	.4295
		มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	-3.9327E-02	.1934	.839	-.4241	.3454
		ปริญญาตรี	-4.7593E-02	.1711	.782	-.3881	.2929
		ปริญญาโท	3.590E-03	.2246	.987	-.4433	.4504
ปริญญาตรี	ประถมศึกษา	9.746E-02	.1563	.535	-.2135	.4085	
	มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	8.266E-03	.1594	.959	-.3089	.3255	
	อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	4.759E-02	.1711	.782	-.2929	.3881	
	ปริญญาโท	5.118E-02	.1961	.795	-.3390	.4414	
ปริญญาโท	ประถมศึกษา	4.627E-02	.2135	.829	-.3785	.4711	
	มัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช)	-4.2917E-02	.2158	.843	-.4723	.3865	
	อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-3.5897E-03	.2246	.987	-.4504	.4433	
	ปริญญาตรี	-5.1183E-02	.1961	.795	-.4414	.3390	

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัย  
เกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน

#### Descriptives

แรงจูงใจในการปฏิบัติ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ข้าราชการครู	30	4.0853	.5829	.1064	3.8677	4.3030	2.89	5.00
พนักงานราชการ	2	3.2800	.5515	.3900	-1.6754	8.2354	2.89	3.67
เจ้าหน้าที่ธุรการ	19	4.0884	.5196	.1192	3.8380	4.3389	3.33	5.00
นักการภารโรง	7	3.6814	.3059	.1156	3.3985	3.9643	3.33	4.00
พนักงานขับรถ	9	4.0622	.3598	.1199	3.7857	4.3388	3.78	4.89
ยามรักษาการณ์	4	4.3600	.3672	.1836	3.7756	4.9444	3.89	4.78
พนักงานบริการทั่วไป	15	4.0073	.4002	.1033	3.7857	4.2290	3.33	4.78
Total	86	4.0312	.5070	5.467E-02	3.9225	4.1399	2.89	5.00



#### ANOVA

แรงจูงใจในการปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.585	6	.431	1.767	.117
Within Groups	19.262	79	.244		
Total	21.847	85			



## Multiple Comparisons

Dependent Variable: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(I) ตำแหน่ง	(J) ตำแหน่ง	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
					Lower Bound	Upper Bound	
Scheffe	ข้าราชการครู	พนักงานราชการ	.8053	.3606	.549	-.5095	2.1202
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-3.0877E-03	.1448	1.000	-.5310	.5248
		นักการภารโรง	.4039	.2073	.703	-.3518	1.1596
		พนักงานขับรถ	2.311E-02	.1877	1.000	-.6611	.7074
		ยามรักษาการณ์	-.2747	.2628	.981	-1.2330	.6837
		พนักงานบริการทั่วไป	7.800E-02	.1561	1.000	-.4913	.6473
	พนักงานราชการ	ข้าราชการครู	-.8053	.3606	.549	-2.1202	.5095
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-.8084	.3671	.566	-2.1468	.5300
		นักการภารโรง	-.4014	.3959	.984	-1.8450	1.0421
		พนักงานขับรถ	-.7822	.3860	.663	-2.1897	.6252
		ยามรักษาการณ์	-1.0800	.4276	.392	-2.6392	.4792
		พนักงานบริการทั่วไป	-.7273	.3717	.699	-2.0826	.6280
เจ้าหน้าที่ธุรการ	ข้าราชการครู	3.088E-03	.1448	1.000	-.5248	.5310	
	พนักงานราชการ	.8084	.3671	.566	-.5300	2.1468	
	นักการภารโรง	.4070	.2183	.746	-.3890	1.2030	
	พนักงานขับรถ	2.620E-02	.1998	1.000	-.7023	.7547	
	ยามรักษาการณ์	-.2716	.2716	.985	-1.2620	.7189	
	พนักงานบริการทั่วไป	8.109E-02	.1706	1.000	-.5408	.7029	
นักการภารโรง	ข้าราชการครู	-.4039	.2073	.703	-1.1596	.3518	
	พนักงานราชการ	.4014	.3959	.984	-1.0421	1.8450	
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-.4070	.2183	.746	-1.2030	.3890	
	พนักงานขับรถ	-.3808	.2488	.883	-1.2881	.5265	
	ยามรักษาการณ์	-.6786	.3095	.572	-1.8070	.4499	
	พนักงานบริการทั่วไป	-.3259	.2260	.910	-1.1500	.4982	
พนักงานขับรถ	ข้าราชการครู	-2.311E-02	.1877	1.000	-.7074	.6611	
	พนักงานราชการ	.7822	.3860	.663	-.6252	2.1897	
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-2.6199E-02	.1998	1.000	-.7547	.7023	
	นักการภารโรง	.3808	.2488	.883	-.5265	1.2881	
	ยามรักษาการณ์	-.2978	.2967	.985	-1.3797	.7841	
	พนักงานบริการทั่วไป	5.489E-02	.2082	1.000	-.7042	.8140	
ยามรักษาการณ์	ข้าราชการครู	.2747	.2628	.981	-.6837	1.2330	
	พนักงานราชการ	1.0800	.4276	.392	-.4792	2.6392	
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	.2716	.2716	.985	-.7189	1.2620	
	นักการภารโรง	.6786	.3095	.572	-.4499	1.8070	
	พนักงานขับรถ	.2978	.2967	.985	-.7841	1.3797	
	พนักงานบริการทั่วไป	.3527	.2779	.950	-.6605	1.3658	
พนักงานบริการทั่วไป	ข้าราชการครู	พนักงานราชการ	-7.8000E-02	.1561	1.000	-.6473	.4913
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	.7273	.3717	.699	-.6280	2.0826
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-8.1088E-02	.1706	1.000	-.7029	.5408
		นักการภารโรง	.3259	.2260	.910	-.4982	1.1500
		พนักงานขับรถ	-5.4889E-02	.2082	1.000	-.8140	.7042
		ยามรักษาการณ์	-.3527	.2779	.950	-1.3658	.6605
	พนักงานราชการ	ข้าราชการครู	.8053*	.3606	.028	8.756E-02	1.5231
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-3.0877E-03	.1448	.983	-.2913	.2851
		นักการภารโรง	.4039	.2073	.055	-8.6475E-03	.8165
		พนักงานขับรถ	2.311E-02	.1877	.902	-.3504	.3967
		ยามรักษาการณ์	-.2747	.2628	.299	-.7978	.2485
		พนักงานบริการทั่วไป	7.800E-02	.1561	.619	-.2328	.3888
เจ้าหน้าที่ธุรการ	ข้าราชการครู	-.8053*	.3606	.028	-1.5231	-8.7560E-02	
	พนักงานราชการ	-.8084*	.3671	.031	-1.5391	-7.7777E-02	
	นักการภารโรง	-.4014	.3959	.314	-1.1895	.3866	
	พนักงานขับรถ	-.7822*	.3860	.046	-1.5506	-1.3892E-02	
	ยามรักษาการณ์	-1.0800*	.4276	.014	-1.9312	-.2288	
	พนักงานบริการทั่วไป	-.7273	.3717	.054	-1.4672	1.253E-02	
นักการภารโรง	ข้าราชการครู	3.088E-03	.1448	.983	-.2851	.2913	
	พนักงานราชการ	.8084*	.3671	.031	7.778E-02	1.5391	
	นักการภารโรง	.4070	.2183	.066	-2.7566E-02	.8416	
	พนักงานขับรถ	2.620E-02	.1998	.896	-.3715	.4239	
	ยามรักษาการณ์	-.2716	.2716	.320	-.8123	.2691	
	พนักงานบริการทั่วไป	8.109E-02	.1706	.636	-.2584	.4206	
พนักงานขับรถ	ข้าราชการครู	-.4039	.2073	.055	-.8165	8.647E-03	
	พนักงานราชการ	.4014	.3959	.314	-.3866	1.1895	
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-.4070	.2183	.066	-.8416	2.757E-02	
	พนักงานขับรถ	-.3808	.2488	.130	-.8761	.1145	
	ยามรักษาการณ์	-.6786*	.3095	.031	-1.2946	-6.2537E-02	
	พนักงานบริการทั่วไป	-.3259	.2260	.153	-.7758	.1240	
ยามรักษาการณ์	ข้าราชการครู	-2.311E-02	.1877	.902	-.3967	.3504	
	พนักงานราชการ	.7822*	.3860	.046	1.389E-02	1.5506	
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-2.6199E-02	.1998	.896	-.4239	.3715	
	นักการภารโรง	.3808	.2488	.130	-.1145	.8761	
	ยามรักษาการณ์	-.2978	.2967	.319	-.8884	.2928	
	พนักงานบริการทั่วไป	5.489E-02	.2082	.793	-.3595	.4693	
LSD	ข้าราชการครู	พนักงานราชการ	.8053*	.3606	.028	8.756E-02	1.5231
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-3.0877E-03	.1448	.983	-.2913	.2851
		นักการภารโรง	.4039	.2073	.055	-8.6475E-03	.8165
		พนักงานขับรถ	2.311E-02	.1877	.902	-.3504	.3967
		ยามรักษาการณ์	-.2747	.2628	.299	-.7978	.2485
		พนักงานบริการทั่วไป	7.800E-02	.1561	.619	-.2328	.3888
	พนักงานราชการ	ข้าราชการครู	-.8053*	.3606	.028	-1.5231	-8.7560E-02
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-.8084*	.3671	.031	-1.5391	-7.7777E-02
		นักการภารโรง	-.4014	.3959	.314	-1.1895	.3866
		พนักงานขับรถ	-.7822*	.3860	.046	-1.5506	-1.3892E-02
		ยามรักษาการณ์	-1.0800*	.4276	.014	-1.9312	-.2288
		พนักงานบริการทั่วไป	-.7273	.3717	.054	-1.4672	1.253E-02
เจ้าหน้าที่ธุรการ	ข้าราชการครู	3.088E-03	.1448	.983	-.2851	.2913	
	พนักงานราชการ	.8084*	.3671	.031	7.778E-02	1.5391	
	นักการภารโรง	.4070	.2183	.066	-2.7566E-02	.8416	
	พนักงานขับรถ	2.620E-02	.1998	.896	-.3715	.4239	
	ยามรักษาการณ์	-.2716	.2716	.320	-.8123	.2691	
	พนักงานบริการทั่วไป	8.109E-02	.1706	.636	-.2584	.4206	
นักการภารโรง	ข้าราชการครู	-.4039	.2073	.055	-.8165	8.647E-03	
	พนักงานราชการ	.4014	.3959	.314	-.3866	1.1895	
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-.4070	.2183	.066	-.8416	2.757E-02	
	พนักงานขับรถ	-.3808	.2488	.130	-.8761	.1145	
	ยามรักษาการณ์	-.6786*	.3095	.031	-1.2946	-6.2537E-02	
	พนักงานบริการทั่วไป	-.3259	.2260	.153	-.7758	.1240	
พนักงานขับรถ	ข้าราชการครู	-2.311E-02	.1877	.902	-.3967	.3504	
	พนักงานราชการ	.7822*	.3860	.046	1.389E-02	1.5506	
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-2.6199E-02	.1998	.896	-.4239	.3715	
	นักการภารโรง	.3808	.2488	.130	-.1145	.8761	
	ยามรักษาการณ์	-.2978	.2967	.319	-.8884	.2928	
	พนักงานบริการทั่วไป	5.489E-02	.2082	.793	-.3595	.4693	
ยามรักษาการณ์	ข้าราชการครู	.2747	.2628	.299	-.2485	.7978	
	พนักงานราชการ	1.0800*	.4276	.014	2.288	1.9312	
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	.2716	.2716	.320	-.2691	.8123	
	นักการภารโรง	.6786*	.3095	.031	6.254E-02	1.2946	
	พนักงานขับรถ	.2978	.2967	.319	-.2928	.8884	
	พนักงานบริการทั่วไป	.3527	.2779	.208	-.2004	.9057	
พนักงานบริการทั่วไป	ข้าราชการครู	-7.8000E-02	.1561	.619	-.3888	.2328	
	พนักงานราชการ	.7273	.3717	.054	-1.2530E-02	1.4672	
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-8.1088E-02	.1706	.636	-.4206	.2584	
	นักการภารโรง	.3259	.2260	.153	-.1240	.7758	
	พนักงานขับรถ	-5.4889E-02	.2082	.793	-.4693	.3595	
	ยามรักษาการณ์	-.3527	.2779	.208	-.9057	.2004	

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

สมมติฐานที่ 1.5 ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีบุรีรัมย์มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา  
แตกต่างกัน

#### Descriptives

แรงจูงใจในการปฏิบัติ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-2ปี	10	3.9000	.3354	.1061	3.6601	4.1399	3.44	4.44
3-4ปี	8	3.9300	.5045	.1784	3.5082	4.3518	3.33	4.78
5-6ปี	13	3.9231	.3834	.1063	3.6914	4.1547	3.33	4.56
7-9ปี	2	3.8350	7.778E-02	5.500E-02	3.1362	4.5338	3.78	3.89
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	53	4.1051	.5635	7.740E-02	3.9498	4.2604	2.89	5.00
Total	86	4.0312	.5070	5.467E-02	3.9225	4.1399	2.89	5.00



#### ANOVA

แรงจูงใจในการปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.772	4	.193	.742	.566
Within Groups	21.074	81	.260		
Total	21.847	85			



## Multiple Comparisons

Dependent Variable: แรงจูงใจในการปฏิบัติ

(I) ประสิทธิภาพในการทำงาน	(J) ประสิทธิภาพในการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
					Lower Bound	Upper Bound	
Scheffe	1-2 ปี	3-4 ปี	-3.0000E-02	.2419	1.000	-.7927	.7327
		5-6 ปี	-2.3077E-02	.2145	1.000	-.6994	.6533
		7-9 ปี	6.500E-02	.3951	1.000	-1.1805	1.3105
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-.2051	.1759	.850	-.7595	.3493
	3-4 ปี	1-2 ปี	3.000E-02	.2419	1.000	-.7327	.7927
		5-6 ปี	6.923E-03	.2292	1.000	-.7156	.7295
		7-9 ปี	9.500E-02	.4032	1.000	-1.1762	1.3662
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-.1751	.1935	.935	-.7850	.4348
	5-6 ปี	1-2 ปี	2.308E-02	.2145	1.000	-.6533	.6994
		3-4 ปี	-6.9231E-03	.2292	1.000	-.7295	.7156
		7-9 ปี	8.808E-02	.3874	1.000	-1.1333	1.3094
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-.1820	.1579	.855	-.6797	.3157
	7-9 ปี	1-2 ปี	-6.5000E-02	.3951	1.000	-1.3105	1.1805
		3-4 ปี	-9.5000E-02	.4032	1.000	-1.3662	1.1762
		5-6 ปี	-8.8077E-02	.3874	1.000	-1.3094	1.1333
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-.2701	.3674	.969	-1.4284	.8882
		1-2 ปี	.2051	.1759	.850	-.3493	.7595
		3-4 ปี	.1751	.1935	.935	-.4348	.7850
		5-6 ปี	.1820	.1579	.855	-.3157	.6797
		7-9 ปี	.2701	.3674	.969	-.8882	1.4284
LSD	1-2 ปี	3-4 ปี	-3.0000E-02	.2419	.902	-.5114	.4514
		5-6 ปี	-2.3077E-02	.2145	.915	-.4500	.4038
		7-9 ปี	6.500E-02	.3951	.870	-.7211	.8511
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-.2051	.1759	.247	-.5550	.1448
	3-4 ปี	1-2 ปี	3.000E-02	.2419	.902	-.4514	.5114
		5-6 ปี	6.923E-03	.2292	.976	-.4491	.4630
		7-9 ปี	9.500E-02	.4032	.814	-.7073	.8973
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-.1751	.1935	.368	-.5600	.2099
	5-6 ปี	1-2 ปี	2.308E-02	.2145	.915	-.4038	.4500
		3-4 ปี	-6.9231E-03	.2292	.976	-.4630	.4491
		7-9 ปี	8.808E-02	.3874	.821	-.6828	.8589
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-.1820	.1579	.252	-.4961	.1321
	7-9 ปี	1-2 ปี	-6.5000E-02	.3951	.870	-.8511	.7211
		3-4 ปี	-9.5000E-02	.4032	.814	-.8973	.7073
		5-6 ปี	-8.8077E-02	.3874	.821	-.8589	.6828
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	-.2701	.3674	.464	-1.0011	.4610
		1-2 ปี	.2051	.1759	.247	-.1448	.5550
		3-4 ปี	.1751	.1935	.368	-.2099	.5600
		5-6 ปี	.1820	.1579	.252	-.1321	.4961
		7-9 ปี	.2701	.3674	.464	-.4610	1.0011



สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

สมมติฐานที่ 2.1 ของงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

	แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	1.000	.628*
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.	.000
N	86	86
ด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่	.628*	1.000
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.000	.
N	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.2 ด้านการยอมรับของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

	แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านการยอมรับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	1.000	.588*
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.	.000
N	86	86
ด้านการยอมรับ	.588*	1.000
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.000	.
N	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

	แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	1.000	.233*
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.	.031
N	86	86
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.233*	1.000
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.031	.
N	86	86

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.4 ด้านความรับผิดชอบของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

	แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านความรับผิดชอบ
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .726* 86
ด้านความรับผิดชอบ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.726* 1.000 86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

	แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .214* 86
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.214* 1.000 86

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.6 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

	แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .468* 86
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.468* 1.000 86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงานในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

		แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	Pearson Correlation	1.000	.201
	Sig. (2-tailed)	.	.064
	N	86	86
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	Pearson Correlation	.201	1.000
	Sig. (2-tailed)	.064	.
	N	86	86

สมมติฐานที่ 2.8 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

		แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	Pearson Correlation	1.000	.374*
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	86	86
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	Pearson Correlation	.374**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 2.9 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

		แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	Pearson Correlation	1.000	.266*
	Sig. (2-tailed)	.	.013
	N	86	86
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	Pearson Correlation	.266*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.013	.
	N	86	86

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



สมมติฐานที่ 2.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

#### Correlations

	แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติ	1.000	.234*
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.	.030
N	86	86
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.234*	1.000
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.030	.
N	86	86

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - สกุล : นางสาวนิตา ประดิษฐ์  
วัน เดือน ปี เกิด : วันพุธที่ 21 กรกฎาคม 2519  
ที่อยู่ : 1202/1 ถ.สังฆราช ต.บางพุทธา อ.เมือง จ.สิงห์บุรี  
ประวัติการศึกษา : ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสิงห์บุรี  
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี  
ประวัติการทำงาน : ปี พ.ศ. 2543 – ปัจจุบัน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี  
เบอร์โทรศัพท์ : 089-5252-831  
อีเมล : wanida-n@hotmail.com



## ประวัติผู้เขียน

**ชื่อ - สกุล** : นางสาววนิดา ประดิษฐ์  
**วัน เดือน ปี เกิด** : วันพุธที่ 21 กรกฎาคม 2519  
**ที่อยู่** : 1202/1 ถ.สังฆราช ต.บางพุทรา อ.เมือง จ.สิงห์บุรี  
**ประวัติการศึกษา** : ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสิงห์บุรี  
 ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี  
**ประวัติการทำงาน** : ปี พ.ศ. 2543 - ปัจจุบัน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี  
**หมายเลขโทรศัพท์** : 089-5252-831  
**อีเมล** : wanida-n@hotmail.com

