

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

**Motivation in the performance of vocational trainers in Roi-et province,
office of the Vocational Education Commission.**

สุรสิทธิ์ เบญญาวัฒนาศิริ¹ นียดา เปี่ยมพีชนะ²

Surasit Benyavattanasiri, Niyada Piampeuchna

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และt-test ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจต่ำสุด คือรายได้และสวัสดิการตามลำดับ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน,บุคลากร,อาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

ABSTRACT

This research aimed to examine the motivation in work performance of vocational personnel in Roi-et province under the Office of the Vocational Education Commission, and

to compare the motivation levels of the vocational personnel in Roi-et province. A total of 349 personnel was classified by status and work experience. The tool used in collecting data was a questionnaire about their motivation for work performance. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and the t-test.

The research findings were found that:

1. The overall level of motivation was rated at high. The highest aspect was the progress in job position followed by kind and nature of the job. The lowest aspect was income and welfare, respectively. The rest were at a high level.

2. The comparison of motivation classified by status was not different. When considering each aspect, it was found that only the aspect of recognition and kind of work were significantly different at the .05 level while the others were not different, when classified by experience, there were not different in overall and each aspect.

Keywords: Motivation for Work Performance , Personnel, Vocational Roi-et Province

บทนำ

ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้หน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งๆ มีพลังขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ล้วนต้องอาศัยองค์ประกอบเรื่องการบริหารจัดการองค์การหลายด้านโดยเฉพาะองค์ประกอบด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นฟันเฟืองตัวสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยเหตุนี้องค์กรส่วนใหญ่จึงหันมาใส่ใจเรื่องของปัญหาการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่กันไป

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จึงได้จัดการศึกษาวิชาชีพขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 9 หมวดวิชาชีพ ได้แก่ หมวดวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม หมวดวิชาชีพพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ หมวดวิชาชีพเกษตรกรรม หมวดวิชาชีพประมง หมวดวิชาชีพคหกรรม หมวดวิชาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว หมวดวิชาชีพอุตสาหกรรมสิ่งทอ หมวดวิชาชีพเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และหมวดวิชาชีพศิลปหัตถกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนับได้ว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะนำเอามาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ และปรับปรุงพัฒนาบุคลากร เพราะแรงจูงใจนั้น ถือได้ว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งการที่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ก็ต่อเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ โดยที่ผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานนั้นจะออกมาในรูปของแรงจูงใจที่ตนทำงานมาก ได้เงินมาก และบรรยากาศในสถานที่ทำงานดี จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจะเกิดขึ้นก็เมื่อตนมีความ

รู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถที่ทำงานได้ด้วยตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ถ้าแต่ละหน่วยงานได้ออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และเต็มใจที่จะร่วมงานมากขึ้นด้วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (สมร จรรย์งาม, 2549) ขณะเดียวกัน แม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชา ไม่ได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมหวังไม่ได้ว่าเขาเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถที่มีอยู่ ผลที่ตามมาคือความสูญเปล่าทางการศึกษา เพราะปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ อันเนื่องมาจากขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ

จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษาซึ่งมีหน้าที่ครูปฏิบัติการสอน ได้มองเห็นว่าทราบได้ที่บุคลากรทางการศึกษาหรือคณะครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ความตั้งใจปฏิบัติงานนั้นย่อมลดน้อยลงทันที ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำไปเป็นข้อเสนอแนะต่อคณะผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ แมลเคลแลนด์ (McClelland, 1965) มาสโลว์ (Maslow, 1970) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) แล้วสังเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ได้จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สมมติฐาน

บุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 8 วิทยาลัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน 473 คน และบุคลากรสนับสนุนการสอน 252 คน รวมทั้งสิ้น 725 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ตาราง ของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอน 241 คน บุคลากรสนับสนุนการสอน 128 คน รวมทั้งสิ้น 369 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale)

3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 35 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Contents Validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความถูกต้องเหมาะสมและนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index-objective congruence Index : IOC) ซึ่งปรากฏว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.0 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

3.7 การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้(Try out)กับครูผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนการสอนในอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ด้วยวิธีการของ Cronbach Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้สูง

3.8 เมื่อได้แบบสอบถามที่มีค่าตามเกณฑ์และตรวจสอบความถูกต้องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้และจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงผู้บริหารวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 8 วิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พร้อมด้วยแบบสอบถามขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 369 ฉบับ เก็บข้อมูลครั้งที่ 1 ได้ 167 ฉบับ คิดเป็น 45 เปอร์เซ็นต์ เก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ได้ 136 ฉบับ คิดเป็น 37 เปอร์เซ็นต์ และเก็บข้อมูลครั้งที่ 3 ได้ 66 ฉบับ คิดเป็น 18 เปอร์เซ็นต์

4.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

5.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วและมีความสมบูรณ์ ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

5.3 นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและรายด้านโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนใช้เกณฑ์การประเมิน ตามวิธีการของ บุญชม ศรีสะอาด (2555) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการหาค่า t-test ที่เกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรและประสบการณ์ในการทำงาน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ประเภทคือ

6.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือได้แก่

6.1.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Construct Validity)

6.1.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index-objective congruence Index : IOC)

6.1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าความถี่ (Frequency)

6.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติอ้างอิง

6.3.1 การทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสถานภาพ ประสบการณ์ และแรงจูงใจในรายด้านต่างๆ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุนการสอน วิทยาลัยการอาชีพโพธิ์ทอง โดยแบ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 58 บุคลากรสายสนับสนุนการสอน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.06 ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 66.94

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจต่ำสุด คือรายได้และสวัสดิการตามลำดับ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารหน่วยงานต้องเข้าใจจิตวิทยาของมนุษย์ เพื่อจะได้เข้าใจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจะเสริมแรงให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในทางตรงกันข้าม หากบุคคลในหน่วยงานไม่ได้รับแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่จะเป็นการยุ่งยากที่จะทำให้ภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน ดังนี้

1.1 บุคคล คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดการทำงานที่ดี ปัจจัยด้านเพศ เพศหญิงมีความอดทนที่จะต้องทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดมากกว่าเพศชาย อายุ ผู้ที่อายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย ความสามารถส่วนบุคคล งานบางอย่างต้องการความสามารถเฉพาะตัว ความสามัคคีในหมู่คณะมีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาบุคคลอื่นไม่ต้อง ทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและสังสรรค์กับผู้อื่น

ด้วย ด้านขาวปัญหา ผู้ที่มีขาวปัญหาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำมักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย เพราะคิดว่าเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับ ความสามารถของเขา บุคลิกภาพ คนที่มีอาการของความเครียดมักจะไม่พอใจในงานมากกว่าคนปกติและเรื่องของระดับเงินเดือน ผู้มีเงินเดือนสูงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.2 งานในแต่ละงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำ อยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

1.2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วย จึงจะเกิดแรงจูงใจในงาน สถานะทางอาชีพ ตำแหน่งทางการงานมีผลต่อการทำงาน โครงสร้างของงาน คือความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงแสดงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

1.3 การจัดการ ด้านการจัดการที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.3.1 ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน รายรับในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงาน อีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนเพราะรายรับที่ดีกว่า ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้เช่นเดียวกับรายรับ ซึ่งบุคลากรบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาส ก้าวหน้า โอกาสที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ ส่วนอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่าง ความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศมักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่ปฏิบัติงานมักจะมี ความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะต้องปรับปรุงแก้ไขการทำงานอย่างไร ข่าวสารจากหน่วยงานจึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

1.3.2 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานในหน่วยงาน ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุด ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นด้านที่มีแรงจูงใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คณะผู้บริหารวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียา แยมชื่นใจ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 3 ด้านการยอมรับและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน มีระดับอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 6 ด้านการบังคับบัญชา มีระดับอยู่ในระดับมาก และด้านรายได้และสวัสดิการ มีระดับอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรสายสนับสนุนการสอนได้รับการปฏิบัติจากคณะผู้บริหารวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างเท่าเทียมกัน ร่วมกันปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามัคคีในหมู่คณะมีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียา แยมชื่นใจ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่าครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูและบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่มีต่อหน่วยงานทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยากร ลดาวัลย์(2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรคำนึงถึงด้านรายได้และสวัสดิการให้มากขึ้นเพื่อเป็นการช่วยเหลือแก่ครูในกรณีที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมรายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรสนับสนุนการสอนให้มีแรงจูงใจอยากที่จะทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมตามความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในหน่วยงาน
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสนับสนุนการสอนได้แสดงความรู้ ความสามารถแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรสนับสนุนการสอน โดยใช้วิธีการคัดเลือกด้วยระบบคุณธรรม
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ความรัก ความสามัคคีในหน่วยงานแก่ครูและบุคลากรสนับสนุนการสอน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองในการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรสนับสนุนการสอน สนับสนุน ส่งเสริมให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
8. ควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มีการอบรมพัฒนาตนเองเพื่อโอกาสในการบรรจุตำแหน่งพนักงานราชการ หรือข้าราชการเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ควรศึกษาการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับการบริหารงานต่างๆ ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละสถานศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

- กฤตยากร ลดาวัลย์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *มาตรฐานการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ : สมอ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *วิธีการวิจัยทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- ปรียา แยมชื่นใจ. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมร จรรยางาม. (2549). *ทรัพยากรบริหาร. ฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนา*. {ออนไลน์} . ค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2558, จาก <http://school.obec.go.th/wachirathamsopit/business/unit03.htm>.
- สุระณี ติรณะ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- Alderfer, C. P.. (1972). **Existence, Relatedness and Growth**. New York : Free Press.
- Herzberg Frederick and other. (1979). **The Motivation to Work**. Mausner. New York : Wiley and Sons.
- Maslow, Abraham Uarold. (1970). **Motivation and Personality**. New York : Harper And Row.
- McClelland, D. C.. (1965). **The Achieving Society**. New York : D. Van Nostrand.