

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2554

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2554

ฐาภูร ปาละนันท์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน*

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.

(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและเป็นรายด้านใน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 19 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 574 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 63 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.940 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบเป็นรายคู่ของเซฟเฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากในด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

7. บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

JOB MOTIVATION OF COMMUNITY COLLEGE PERSONNEL UNDER
HIGHER EDUCATION COMMISSION, MINISTRY OF EDUCATION



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

May 2011

Thakoon Palanan. (2011). *Job Motivation of Community College Personnel under Higher Education Commission, Ministry of Education*. Master Thesis, M.Ed. (Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee: Dr.Jaruwan Skulkhu., Asst.Prof.Dr.Suchada Suthummaraksa

The purposes of this research were 1) to study job motivation of community college personnel under Higher Education Commission, Ministry of Education on overall and each of nine aspects namely; organization environment, work itself, administrators, personnel relationship, personnel welfare and benefit, achievement, job security, job advancement, and recognition and 2) to compare job motivation on overall and each of nine aspect according to gender, age, education level, position, work experience and job location. The sample used in this research consisted of 574 community college personnel randomly selected from 19 campuses throughout the country. The instrument used for collecting data was a likert - type five point rating scale of 63 items with an alpha reliability co-efficient .940. The data were analyzed using the frequency, percentage, and arithmetic means, standard deviation, t-test, one – way analysis of variances and Scheffe's Method.

The results were as follows:

- 1) Job motivation on the overall nine aspects combined was at high level. When considered each aspect, almost all aspects were at the high level except the aspects of job security and job advancement were at the moderate level.
- 2) Male and female had a significant difference at .05 level on job motivation in overall aspect. When compared each aspect, there were significant differences found among personnel from different age groups.
- 3) There was no difference found among personnel from different age groups.
- 4) Personnel with difference education levels held different job motivation levels, especially on the overall and on the aspects of administrators.
- 5) Personnel with different position had a significant different on aspect of recognition but not on the other aspect.

6) There were significant differences among personnel with different job experiences, especially on the aspect of welfare and benefit, achievement and on all aspects combined.

7) There were significant differences among personnel from various locations, especially on the aspect of organization environment and job advancement but no significant differences on the overall



ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ของ

ฐาภรณ์ ปาละนันท์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คนบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู่)

(อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)

(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู่)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ปารดา ศราธพันธุ์)

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นับเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ต่อตัวผู้วิจัยเอง อีกทั้งการนำทฤษฎีที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษา ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น งานวิจัยนี้จะไม่หลงเหลือไปได้เลย ถ้าปราศจากผู้มีพระคุณอันได้แก่ อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ สกุลคู ที่ได้สละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษา แนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัย แม้จะมีการกิจมากมายก็ตาม รวมทั้งได้ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนเสร็จสมบูรณ์ อีกทั้งท่านที่ลืมมิได้คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาติดา สุธรรมรักษ์ ที่เป็นทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาและเป็นคุณแม่ที่ให้ความเอ็นดูและความเมตตา ผู้วิจัยในเวลาเดียวกัน อีกทั้งท่านที่ได้ให้ความกรุณาในการทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรวงษ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่มีค่าอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับการเรียนและหลักในการดำเนินชีวิตในแง่ต่างๆ รวมทั้งอาจารย์ได้กรุณาให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของคณาจารย์ในสาขาวิชาการอุดมศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณยิ่งแด่รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนางรงค์ ดร.อรรรณพ โพธิสุข ดร.สุวพร ตั้งสมวรวงษ์ อาจารย์ ดร.อุไร จักษ์ตรีมงคล ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ชาญวิทย์ ไตรณะคุณ นักวิชาการชำนาญการพิเศษของสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน ที่ให้ปรึกษาและช่วยเหลือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยชุมชน และกราบขอบพระคุณ ดร.ปารดา ศราทธพันธ์ ที่ให้ความกรุณามาเป็นกรรมการสอบเพิ่มเติมภายนอก

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูลในการวิจัยอย่างดียิ่ง ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาต่อไป

ความดีทั้งปวงอันพึงเกิดจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องหมายตอบแทนและเทิดพระคุณบิดา มารดา อีกทั้งน้องสาวและน้องชายของผู้วิจัย ที่เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้อย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในน้ำใจทุกๆ ท่านที่มีได้เอ่ยนามที่ทำให้ปริญาณิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ฐาณูร ปาละนันท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
สมมติฐานในการวิจัย	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	13
ความหมายของแรงจูงใจ	13
ความสำคัญของแรงจูงใจ	15
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ	17
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	19
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	32
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	45
องค์กรที่ศึกษา : วิทยาลัยชุมชน	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน กับตัวแปรอิสระที่ศึกษา	68
3 วิธีดำเนินการวิจัย	76
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	76
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	113
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	113
วิธีดำเนินการวิจัย.....	113
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
สรุปผลการวิจัย.....	115
การอภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ.....	129
บรรณานุกรม.....	132
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญและจดหมายขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	152
ภาคผนวก ค จดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	158
ภาคผนวก ง จดหมายเชิญกรรมการเพิ่มเติมสอบปากเปล่าปริญญาโท.....	160
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและค่าอำนาจจำแนก.....	162
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	166

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	81
2 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน โดยรวมและเป็นรายด้าน	83
3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นรายข้อ	84
4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านลักษณะงาน เป็นรายข้อ	85
5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านผู้บังคับบัญชา เป็นรายข้อ	86
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นรายข้อ	87
7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายข้อ	88
8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านความสำเร็จในงาน เป็นรายข้อ	89
9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นรายข้อ	90
10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นรายข้อ	91
11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นรายข้อ	92
12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ	93
13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอายุ	94
14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา	96

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา.....	98
16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา.....	99
17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน.....	100
18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน.....	102
19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	103
20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน โดยรวม จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	105
21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน.....	106
22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน.....	107
23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน.....	108
24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามตัวแปรสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน ที่ปฏิบัติงานอยู่.....	110
25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามตัวแปรสถานที่ตั้ง ของวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่.....	111

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

26 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ของวิทยาลัยชุมชน.....

112



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์.....	22
2 ปัจจัยความเจริญเติบโตขององค์การ	26
3 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการในกลุ่มเนื้อหา.....	27
4 ทฤษฎีความคาดหวัง.....	29
5 ทฤษฎีความเสมอภาค	31
6 ทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham	52
7 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของระบบวิทยาลัยชุมชน.....	62



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บรรดาทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงานเพื่อผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จนั้น คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ มีสติปัญญา มีอารมณ์และความรู้สึก นอกจากนี้ทรัพยากรบุคคลยังเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางความคิดและการกระทำได้อยู่ตลอดเวลา นี่คือนิยามเด่นชัดของทรัพยากรบุคคลที่มีต่อองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553: ออนไลน์) เพราะทุกองค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญยิ่งไปกว่าเทคโนโลยีทั้งหลายที่ใช้กันอยู่

สมโภชน์ นพคุณ (2553: ออนไลน์) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลสามารถสร้างคุณค่า (Value) ต่างๆ ให้กับองค์กรได้เป็นอย่างมาก ทั้งในสถานการณ์ปกติและกรณีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่รวดเร็ว ดังนั้นการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ควรมีกระบวนการที่แตกต่างไปจากการบริหารจัดการทรัพยากรอื่นๆ ที่ไม่มีชีวิต จิตใจ เช่น อาคาร สถานที่ เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิชาการต่างๆ การบริหารจัดการขององค์กร จึงเป็นกระบวนการผสมผสานทรัพยากรต่างๆ คือคน เงิน วัสดุ ที่องค์กรจัดหามาเพื่อสร้างความสำเร็จ สร้างผลงาน ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และเจริญเติบโตยิ่งขึ้นไป องค์กรจึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลทุกคนและทุกระดับ องค์กรใดที่มีวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพแท้จริงเท่านั้นจึงจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้จริงตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อทรัพยากรถูกนำมาใช้ก็จะมีปริมาณลดน้อยลงและหมดไปในที่สุด ในทางตรงกันข้ามยิ่งทรัพยากรบุคคลถูกใช้มากเพียงใด ก็มิได้ทำให้ความรู้ของคนที่มีอยู่ลดน้อยหรือหมดไปเช่นทรัพยากรอื่นๆ แต่จะทำให้บุคคลมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น ยกเว้นก็อาจเป็นกรณีการลาออกไปจากองค์กรหรือการสูญหาย และการตายเท่านั้นที่ทำให้ทรัพยากรบุคคลหมดสิ้นไป องค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมการและหาทรัพยากรบุคคลใหม่เข้ามาทดแทนโดยเร็ว สอดคล้องกับกิติมา ปรีดีดีลิก (2539: 129) ที่กล่าวว่าหากขาดกำลังคนจะไม่มีตัวขับเคลื่อนปัจจัยอื่นๆ

ด้วยเหตุนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา

และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งถึงหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางแห่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร องค์กรจึงต้องลงทุนทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งในการที่บุคคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อน จากแนวคิดของเฮอริซเบอร์ก (กิติมา บริดีดีติก. 2539: 129; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959: 60 - 63) พบว่า องค์กรประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) จากการศึกษาของเฮอริซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 องค์กรประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะทำงานอยู่ในระดับสูงมากขึ้นและปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมี 11 องค์กรประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ก็เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงานของบุคคลากร เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นหากบุคคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลปฏิบัติงานต่ำ ประสิทธิภาพของงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

จากนโยบายที่กล่าวว่า การศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ที่รัฐบาลพันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ว่าจัดให้มีวิทยาลัยชุมชนขึ้นเฉพาะในจังหวัดที่ขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษา โดยนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 จนถึงปี พ.ศ.2551 ได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนแล้ว 19 แห่งมุ่งขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อรองรับผลจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ที่กล่าวว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

ทำให้ผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการศึกษา และเพื่อเพิ่มศักยภาพโดยเฉพาะกำลังแรงงานที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายที่ต้องการยกระดับการศึกษาสูงขึ้น ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาในรูปแบบวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิทยาลัยชุมชนเป็นสถานศึกษาของรัฐที่บริหารจัดการโดยชุมชน ซึ่งวิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทำหน้าที่ให้บริการการศึกษาระดับสูง (Higher Education) และจัดอบรมระยะสั้นแก่ชุมชนที่วิทยาลัยชุมชนตั้งอยู่ ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ดังที่เกษม วัฒนชัย (2554: ออนไลน์) กล่าวว่าวิทยาลัยชุมชนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างระบบการศึกษา การฝึกอบรม และโลกของการทำงาน มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน สร้างระบบการศึกษาทั้ง 3 ด้าน ความรู้ ทักษะ และคุณค่า คุณธรรมซึ่งจะได้เป็นภูมิคุ้มกัน สำหรับปัจเจกบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยวิทยาลัยชุมชนมีปรัชญาเบื้องต้นที่เชื่อว่าบุคคลทุกคนมีศักยภาพอยู่ในตัว สามารถพัฒนาศักยภาพได้ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งต่อชุมชนและสังคม ตลอดจนเชื่อว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือ (Tool) ไม่ใช่เครื่องหมาย (Symbol) กล่าวคือ ไม่ได้เน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการประกาศนียบัตรเป็นเครื่องหมายแสดงสถานภาพพิเศษและได้รับการยกย่อง แต่วิทยาลัยชุมชนเชื่อว่าการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ และความคิดที่จะมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ จึงจัดให้มีโปรแกรมการเรียนหลากหลายรูปแบบ เพื่อเน้นคุณภาพชีวิตของชุมชน ซึ่งแนวคิดการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนประเทศไทยเกิดจากความจำเป็นในการผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการพัฒนาประเทศและมีแนวความคิดที่จะใช้การจัดการศึกษาตามหลักการวิทยาลัยชุมชนมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2513 มาจนถึงปัจจุบัน (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. 2553: ออนไลน์)

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยชุมชนในปัจจุบันนั้นเป็นแบบกระจายอำนาจ โดยกำหนดให้สภาวิทยาลัยชุมชนทำหน้าที่กำกับ ดูแล และบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่ง ดังนั้นวิทยาลัยชุมชนจึงมีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการดำเนินการเป็นอย่างมาก โดยสภาสถาบันยังมีอำนาจหน้าที่ในการสรรหาผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่ง เพื่อเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาลัยชุมชนในแต่ละแห่ง ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนนี้มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารกิจการของวิทยาลัยชุมชนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของสภาสถาบัน (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. 2553: ออนไลน์) จากการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่วิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งให้สามารถบริหารจัดการเองได้อย่างเบ็ดเสร็จดังกล่าวนั้น จึงอาจเกิดปัญหาความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ปัญหาเล่นพรรคเล่นพวก ปัญหาระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาบุคลากรวิทยาลัยชุมชน และปัญหาความเลื่อมล้ำของการกำกับดูแล การพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

ของวิทยาชุมชนต่างแห่งได้ โดยผันแปรไปตามแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สภาสถาบัน และผู้อำนวยการสถาบันในแต่ละแห่ง โดยปัญหาหลักของการกระจายอำนาจทาง การศึกษา คือจะคุมคุณภาพในการศึกษาให้ได้มาตรฐานเพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำได้อย่างไร และ จะสามารถเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชนได้หรือไม่ จะทำอย่างไรให้ภาคประชาชนและสังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา จะเกิดปัญหาการขัดผลประโยชน์หรือการแทรกแซงของภาคการเมืองท้องถิ่น หรือไม่ ถ้าเกิดขึ้นจะป้องกันและแก้ไขอย่างไร จะทำให้เกิดการอพยพไปยังพื้นที่ที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการสนับสนุนทางการศึกษาได้ดีกว่าหรือไม่ และจะทำอย่างไรให้ส่งผลกระทบต่อ น้อยที่สุด (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2553: ออนไลน์) การดำเนินบทบาทของวิทยาลัยชุมชนนั้นเกี่ยวข้องกับ การทำงานเพื่อสังคม ซึ่งเป็นการทำงานโดยมีหลายคนที่ยังดำรงบทบาทของตนอยู่อย่างต่อเนื่อง และ บางคนที่ยังคงทำงานทางด้านนี้ มาเป็นเวลานาน จึงเกิดข้อสงสัย ว่าอะไรทำให้บุคลากรเกิด ความผูกพันในงาน (Work Commitment) หรืออะไรที่ทำให้ยังคงมีความผูกพันกับสิ่งที่ทำไป แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณการทำงานประจำวัน ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะ นั้นจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพัน อันจะนำมาซึ่งการกำหนดแนวทางในการกระตุ้น และสนับสนุนให้บุคคลสามารถดำรงบทบาทในการทำงานได้อย่างมีความสุข

สภาพการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัย ชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยสรุป พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งพบว่าไม่ต่างกันมากนักคือวิทยาลัยชุมชนที่ เป็นศูนย์กลางบริหารมีสถานที่ในการทำงานเหมาะสม แต่สถานที่ที่เป็นหน่วยจัดการศึกษาของ วิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งมีความพร้อมในการอำนวยความสะดวกในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนการ เดินทางมาทำงาน จะมีปัญหามากสำหรับบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างถิ่น ในด้านลักษณะงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนมีภาระงานมากและการปฏิบัติงานทั้งในวันและเวลาราชการ อีกทั้งต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการด้วย (ชลธิชา แสบงบาล. 2553: สัมภาษณ์)

ส่วนนุรีชัน สาบอเฮ็ง (2553: สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึงด้านผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาได้ ให้ความยุติธรรมในการทำงาน โดยกรมอบหมายงานให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบ โดยมีการเสริมแรง ในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางด้านบวกและด้านลบ แต่ในวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีปัญหาการขาดหัวหน้างานหรือพนักงานที่ตรงตามสายงานที่จำเป็นของวิทยาลัยอีกด้วย

ด้านเพื่อนร่วมงาน ธนัช ต่อช่อฟ้า (2553: สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมักจะมีปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีปัญหาขัดแย้งกัน โดยเฉพาะเรื่องงานอยู่เสมอ

ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ชยชนนท์ โล่ห์คำ (2553: สัมภาษณ์) กล่าวว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งจะมีปัญหาด້ายกันคือต้องการให้มีค่าตอบแทนของการทำงานในวันหยุดราชการและหากทำงานในวันหยุดควรจะได้ในวันธรรมดา ทั้งยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ต้องการให้ภาครัฐจัดสวัสดิการเรื่อง บ้านพัก ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยและค่าตอบแทนของการเสี่ยงภัยให้มากกว่าที่รัฐให้ในปัจจุบัน

จากการสัมภาษณ์อนุสร คำยศ (2553: สัมภาษณ์) ถึงด้านความสำเร็จในงานพบว่า เป็นด้านที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนต้องการมากที่สุดด้านหนึ่งเพราะบางครั้งการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้ทำงานมีความจำเป็นจะต้องเสียสละ เพื่อความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร ซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนรวมของทุกคนในหน่วยงาน บางครั้งก็สามารถทำได้โดยคนคนเดียว แต่ในบางครั้งงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนก็จำเป็นที่จะต้องให้ผู้ร่วมกระทำมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป จึงต้องการให้หน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอันเนื่องจากผลการปฏิบัติงาน เช่น มีทุนการศึกษาต่อในสาขาที่ขาดแคลนระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนการฝึกอบรม สัมมนาทั้งในและต่างประเทศ

ในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน กริช ผลาheim (2553: สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่าพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน โดยพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวจะต้องทำการประเมินงานเพื่อต่อสัญญาการทำงานทุกปี และเห็นว่าสวัสดิการของพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ จึงทำให้ย้ายหน่วยงานหรือลาออกไปเพื่อสอบบรรจุเป็นข้าราชการเนื่องจากเห็นว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนนุรีชัน สาบอเฮ็ง (2553: สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึงด้านการได้รับการยอมรับนับถือว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ โดยด้านนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากและเป็นด้านที่ทุกคนที่ปฏิบัติงานให้ความสำคัญมากอีกด้านหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบอีกว่า วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์ยังเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานด้วย

จากสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยชุมชนและการสัมมนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานในวิทยาลัยชุมชนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนโดยรวมเป็นรายด้าน 9 ด้านคือด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยชุมชนงานวิทยาลัยชุมชน ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่ง บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อประกอบในการบริหาร การกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร ตลอดจนสามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยชุมชนให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งการวางแผนงานในอนาคตของวิทยาลัยชุมชนที่มีประสิทธิผลให้สอดคล้องกับชุมชนและสังคมในปัจจุบัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและเป็นรายด้านใน 9 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่ง บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารวิทยาลัยชุมชน กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งความต้องการของสังคมในปัจจุบันได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรของวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 19 แห่ง รวมทั้งสิ้น 574 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 อายุ จำแนกเป็น

2.1.2.1 น้อยกว่า 30 ปี

2.1.2.2 30 - 45 ปี

2.1.2.3 45 ปี ขึ้นไป

2.1.3 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น

2.1.4.1 ผู้บริหารระดับต้น / ระดับสูง (ตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป)

2.1.4.2 อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ข้าราชการ / พนักงานราชการ)

2.1.4.3 อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว)

2.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

2.1.5.1 น้อยกว่า 7 ปี

2.1.5.2 7 - 15 ปี

2.1.5.3 15 ปี ขึ้นไป

2.1.6 สถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน จำแนกเป็น

2.1.6.1 ภาคเหนือ ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนในจังหวัด แม่ฮ่องสอน ตาก

และแพร่

2.1.6.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนในจังหวัด

มุกดาหาร ยโสธร หนองบัวลำภูและบุรีรัมย์

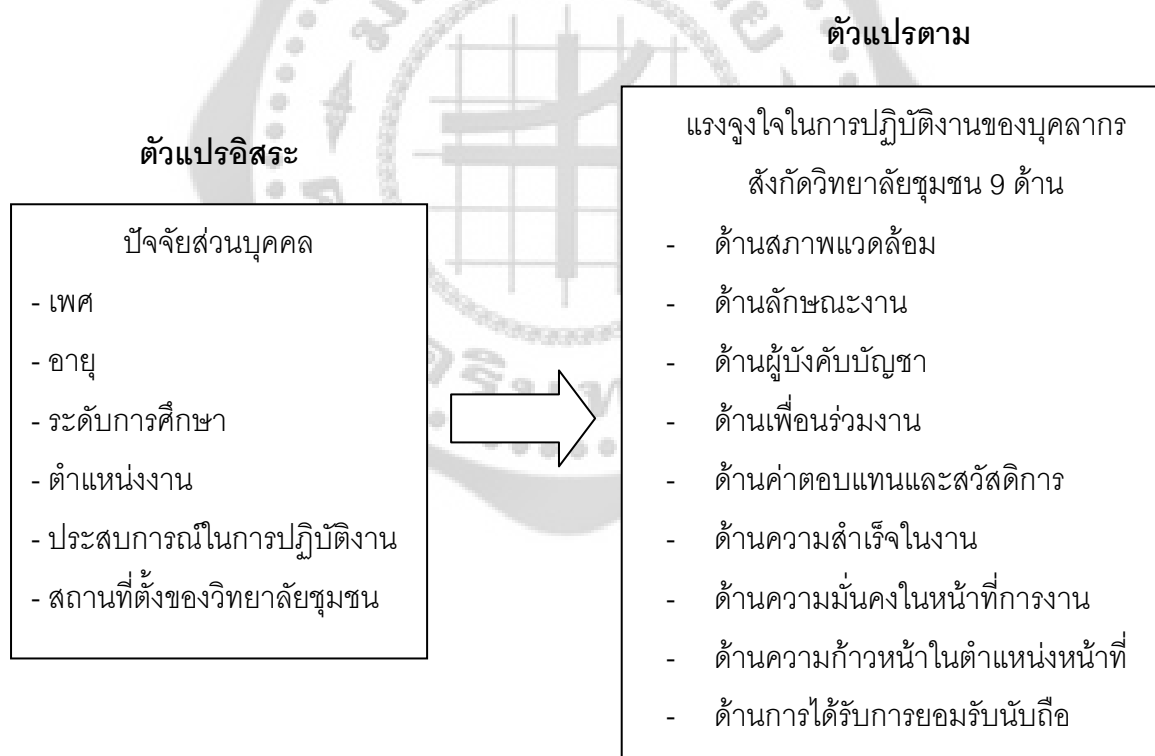
2.1.6.3 ภาคกลาง ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนในจังหวัดพิจิตร อุทัยธานี สมุทรสาคร สระแก้ว และตราด

2.1.6.4 ภาคใต้ ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนในจังหวัดระนอง พังงา สตูล สงขลา ยะลา ปัตตานีและนราธิวาส

3. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน เนื่องจากได้รับปัจจัยต่างๆ เป็นการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ รวมไปถึงแรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน โดยสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ในวิจัยนี้หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนใน 9 คือ

1.1 ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน บรรยากาศ และสถานที่ในการทำงาน

1.2 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อวิทยาลัยชุมชนและสังคมส่วนรวม รวมไปถึงสิ่งที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร และการได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ได้ เช่น การทำงานที่ทำทลายความสามารถของตนเอง การเพิ่มความรับผิดชอบ เพื่อให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้ความสามารถ การสั่งงาน และการจัดการตามหลักการบริหารของผู้บังคับบัญชาของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความสัมพันธ์ในแง่การยอมรับความคิดเห็น การให้ความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถ ให้การสนับสนุนโอกาสก้าวหน้า ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความแน่นอนในหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน

1.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือกันในระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน

1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินต่างๆ ที่บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนได้รับจากทางราชการเช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือน ระบบสวัสดิการหรือการจ่ายสวัสดิการต่างๆ และเงินอื่นที่ได้รับจากทางราชการตามระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน

1.6 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง บุคลากรของวิทยาลัยชุมชน สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ และมีความภูมิใจในผลงานของตน ได้แก่ งานที่ทำทลายความสามารถ และงานที่แสดงความสามารถในการที่จะทำงานนั้นได้อย่างเต็มที่

1.7 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นและความรู้สึกปลอดภัยที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต รวมไปถึงการได้ทำงานในตำแหน่ง และสถานที่นั้นอย่างมั่นคงจนเกษียณอายุราชการ

1.8 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีโอกาสใช้ความสามารถจนประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง โดยได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม

1.9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน และเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือ มีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรง และได้การยอมรับจากหน่วยงานภายนอก

2. บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ของวิทยาลัยชุมชน เช่น ผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติการสอน ตามกรอบอัตรากำลังของวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในวิจัยนี้แบ่งตามตำแหน่งงานได้ 3 ประเภท ดังนี้

2.1 ระดับหัวหน้างานระดับต้นและระดับสูง คือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในเรื่องวิชาการ การบริหารจัดการต่างๆ ในวิทยาลัยชุมชน เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ เป็นต้น

2.2 อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ผู้ที่มีได้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ

2.3 อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ผู้ที่มีได้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ที่เป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3. **วิทยาลัยชุมชน** หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา (อนุปริญญา) ทำหน้าที่ให้บริการการศึกษาระดับสูง และจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นแก่ชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่ ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมชุมชน จัดการเรียนการสอนแบบเปิดกว้าง ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาในรูปแบบวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิทยาลัยชุมชนเป็นสถานศึกษาของรัฐที่บริหารจัดการโดยชุมชนในวิจัยนี้คือ วิทยาลัยชุมชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 19 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แพร่ พิจิตร ตาก อุทัยธานี บุรีรัมย์ มุกดาหาร หนองบัวลำภู ยโสธร สมุทรสาคร ตราด สระแก้ว ระนอง พังงา สตูล สงขลา ยะลา นราธิวาสและปัตตานี (ข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2553)

4. **สถานที่ตั้ง** หมายถึง ภูมิภาคที่วิทยาลัยชุมชนตั้งอยู่ในวิจัยนี้ได้แบ่งเป็น 4 ภูมิภาค ดังนี้

- 4.1 ภาคเหนือ ประกอบด้วยวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตาก แพร่
- 4.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดมุกดาหาร ยโสธร หนองบัวลำภู และบุรีรัมย์
- 4.3 ภาคกลาง ประกอบด้วยวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดพิจิตร อุทัยธานี สมุทรสาคร ตราด และสระแก้ว
- 4.4 ภาคใต้ ประกอบด้วยวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดระนอง พังงา สตูล สงขลา ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
3. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
4. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
5. บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
6. บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนที่อยู่ในสถานที่ตั้งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

1.3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1.4.1 ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory)

1.4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Need)

1.4.1.2 ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

1.4.1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Two - Factors Theory of Motivation)

1.4.1.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned Needs Theory)

1.4.2 ทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการ (Process Theory)

1.4.2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

1.4.2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

1.4.2.3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1.6 ปัจจัยก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. องค์กรที่ศึกษา : วิทยาลัยชุมชน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้อง กระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 84; อ้างอิงจาก Walters.1978: 218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

2. แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปใน ทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 84; อ้างอิงจาก Loudon; & Bitta.1988: 368)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นหมาย (โควิน คลังแสง. 2536: 25; อ้างอิงจาก Beach. 1965) สำหรับสุพัตรา สุภาพ (2536: 36) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้ บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย แชนฟอร์ดและไรท์แมน (ศิริพร จันทศรี. 2550: 45; อ้างอิงมาจาก Sanford; & Wrightman. 1970) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจ หยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ใ้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำ กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงเพื่อให้บรรลุสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

ในทัศนะของสตีเยร์ และพอร์เตอร์ (ศิริพร จันทศรี. 2550: 45; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือแรงจูงใจ หมายถึงสิ่งที่เป็นพลังงานกระตุ้นให้แต่ ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

อิงลิช และอิงลิช (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 289; อ้างอิงจาก English; & English. 1970) ได้กำหนดความหมายของแรงจูงใจในปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยาได้ให้ความหมาย ของแรงจูงใจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายในที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมคนเราให้มีพลัง ที่จะแสดงพฤติกรรม ตามธรรมชาติ เป็นเรื่องของสัญชาตญาณ

2. เป็นกระบวนการอย่างเชิงทฤษฎี ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะ โดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่นๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำให้สิ่งที่ตนต้องการ เช่นการใช้แรงจูงใจของครูมีประสิทธิภาพทำให้แรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรง

อุบลรัตน์ เฟิงสถิตย์ (2547: 84) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ว่าเป็นสภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้แรงจูงใจชนิดนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่อนุมานได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ลักษณะดังกล่าวนี้ในจิตวิทยาได้ให้ความหมายที่รวมไปถึงความปรารถนาหรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ แรงจูงใจมิได้มีสาเหตุมาจากความไม่สมดุลภายในร่างกายซึ่งอาจเรียกได้อีกลักษณะหนึ่งว่า แรงขับเท่านั้น แต่อาจจะเกิดเนื่องจากแรงจูงใจภายนอกก็ได้ เช่นความต้องการอำนาจ ความต้องการความก้าวร้าว ความต้องการให้ประสบผลสำเร็จทางการเรียน ฯลฯ ลักษณะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นประเภทนี้เป็นแรงจูงใจที่จะต้องมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 133) อธิบายไว้ในจิตวิทยาการบริหารงานบุคคลว่าแรงจูงใจคือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม ทั้งยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความพลังและมีทิศทาง นั่นคือ แรงจูงใจจะนำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง ซึ่งตัวกระตุ้นอาจจะเป็นแรงจูงใจที่มาจากสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจภายนอก ส่วนลักษณะการกระทำอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในนั้น ได้แก่ ผู้ที่แรงจูงใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไรโดยที่ ต้องการคำชม ต้องการการยอมรับหรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอยและอาจจะเลิกทำดีต่อไป

เบญจมาภรณ์ มะวิญญู (2545: 35) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้น จึงน่าจะกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงใจให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งจูงใจ อาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเองโดยแบ่ง

สิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 ได้แก่ สิ่งจูงใจเป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ประกอบด้วย สิ่งจูงใจทางตรง(Direct Incentive) เช่น เงินเดือน หรือ ค่าจ้าง และสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและผลประโยชน์อื่น ๆ สำหรับประเภทที่ 2 นั้น ได้แก่ สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มักจะเป็นเรื่องที่สามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงาน

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่กระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนพบเห็นในชีวิตประจำวัน แรงจูงใจ มีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดันและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคนๆ นั้น ว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใดระดับใด เพราะในบางสถานการณ์บุคคลที่ต้องอยู่ในสภาวะการณ์เดียวกัน น่าจะมีการแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมที่เหมือนกัน แต่กลับมีการแสดงออกที่ต่างกัน ดังนั้นการทำความเข้าใจกระบวนการจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ

ยูภา ตระพิทักษ์กุล (2550: 18) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทชังกีว-ไทย จำกัด พบว่า การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสับสน เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล การจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลเพียงอย่างเดียว ปัจจัยอื่นๆ อีกหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลคือ ความสามารถของบุคคล และความเข้าใจว่าพฤติกรรมอะไรที่จำเป็นต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ดี

นิภาพร อารีย์ (2548: 26) ศึกษาเรื่องการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาศิริ พบว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำ

ออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นสิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

ดาวิ่ง (ศรีรัตน์ บุญอริยะ. 2538: 13; อ้างอิงจาก Dowing.1978) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานจะต้องมี จากการศึกษ พบว่า ถ้าคนงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานแล้ว จะทำให้หน่วยงานต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความไม่พอใจนั้น ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรักษาระดับมาตรฐานของผลผลิต ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกคนงานใหม่เพื่อทดแทนคนเก่าที่โยกย้ายออกไป เกิดความเฉื่อยชาในการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยส่วนรวม คนงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานก็คือผู้ผลิตที่มีคุณค่ามากที่สุดของหน่วยงานนั่นเอง

ส่วนกิบบสัน, อิวานเซวิช และดอนเนลลี (นิภาพร อารีย์. 2548: 14; อ้างอิงจาก Gibson, Ivancevich; & Donnelly. 1982) กล่าวว่า ตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้สึกความสามารถระดับความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่างๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจบุคคลที่ถูกต้องจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอนระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

นอกจากนี้ สเตียร์และพอร์เตอร์ (ศิริพร จันทศรี. 2550: 9; อ้างอิงจาก Steers & Porter. 1979) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1979) ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงาน เขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วนั้นการจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

จากแนวความคิดของบุคคลต่างๆ ที่กล่าวไว้นี้สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคล จะประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งลูธันส์ (ศิริพร จันทศรี. 255: 11; อ้างอิงจาก Luthans. 1985) กล่าวว่าแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Driver) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระดับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการและลดแรงขับอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

ส่วนสตีเยร์และพอร์เตอร์ (ศิริพร จันทศรี. 2550: 11-12; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1979) ได้แสดงตัวแบบ (Model) ของการจูงใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ
3. เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ
4. การป้อนกลับ

โดยสตีเยร์และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. n.d.) อธิบายเพิ่มเติมว่าเมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือคาดหวังสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการแล้วก็หันไปกระทำพฤติกรรมอื่นๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความ ต้องการ มนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ใหม่ จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ

นิภาพร อารีย์ (2548: 14-15) ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล จบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน

4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับ ซึ่งกระบวนการของแรงจูงใจ 4 ขั้นตอนมีดังนี้ คือ

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลย์ ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งๆ ทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าไปตามปกติ สิ่งที่เขาได้นั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับคนบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาคุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความ ต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ ขึ้น

2. **ขั้นแรงขับ (Drive Stage)** ความต้องการในขั้นแรงขับนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุขภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็จะกระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage)** เมื่อเกิดอาการกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมาย แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือน้อยต่างกัน คนกระหายน้ำมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อยมาดื่มพร้อมๆ กัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองของความต้องการแล้ว

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าแรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่สัมพันธ์กันเสมอไปคือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้ง เป็นต้นว่า สิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่ง อาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และการรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองทำให้แต่ละคนตอบสนองความต้องการด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

รั้งสรรพ์ ประเสริฐศรี (2548: 92) กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. **แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)** หมายถึง แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ความพอใจ ความต้องการ การมองเห็นคุณค่าฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้อิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดี แต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. **แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)** หมายถึง แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มารกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเกิดจากการที่คนมีความต้องการหรือเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติหรือเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับขึ้นซึ่งแรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา เพื่อให้มีการตอบสนองความต้องการนั้น

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้พยายามศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะได้ใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรไว้ดังนี้

แมททิสัน และอิวานเซวิช (ศิริพร จันทศรี. 2550: 28; อ้างอิงจาก Matteson; & Ivancevich. 2002: 151) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่เป็นตัวก่อให้เกิดพลังที่จะทำการ กำหนดทิศทาง การคงอยู่หรือการหยุดพฤติกรรม กล่าวคือบอกถึงปัจจัยที่จะจูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงเกี่ยวข้องกับการระบุถึงสิ่งจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และเป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงลำดับความต้องการสิ่งจูงใจของมนุษย์

2. ทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการ (Process Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบาย วิเคราะห์ถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดพลัง กำหนดทิศทาง การคงอยู่ และการหยุดพฤติกรรม โดยมีพื้นฐานอยู่บนแนวคิดในเรื่อง ความชอบ ความคาดหวังหรือรางวัล ความมานะพยายาม ผลงานและความสำเร็จ

1.4.1 ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory) ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหาเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสำคัญของแนวคิดในเรื่องแรงจูงใจด้วย ซึ่งมีสรุปสาระสำคัญของทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)
2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factors Theory of Motivation)
4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (Theory of Needs)

1.4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์จากสภาพความเป็นจริงของการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์นั้นมักจะเริ่มต้นจากขั้นต่ำเป็นลำดับแรก เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เป็นต้น สำหรับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งนำเสนอโดย อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) นั้น มีความคิดว่าความต้องการของมนุษย์มักจะมีลักษณะเป็นขั้นบันได คือ จะเริ่มต้นจากความต้องการระดับล่างสุดแล้วค่อยๆ ไล่ขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการระดับ

ดังกล่าวได้รับการตอบสนองแล้ว เรียกว่าบันไดความต้องการ 5 ชั้น เพื่อให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ใช้เป็นรูปแบบของการบริหารจัดการด้านการสร้างแรงจูงใจพนักงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ เป็นแนวคิดด้านความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์จะขาดแคลนไม่ได้ ได้แก่ความต้องการปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคและการที่จะทำให้มนุษย์มีชีวิตที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นคือ การพักผ่อนและการสืบทอด และกิจกรรมอื่นๆ ถ้าหากมนุษย์ยังไม่ได้รับการบำบัดความต้องการข้างกล่าวนี้ ความต้องการระดับอื่น ก็ยังไม่เกิดขึ้น นอกจากนี้ เมื่อมีความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่มีความต้องการอีก เช่น เมื่อมีความหิวก็จะรับประทานอาหาร แต่เมื่ออิ่มแล้ว ก็จะไม่ต้องการอีกจนกว่าจะหิวใหม่อีกครั้ง จะมีลักษณะเป็นวัฏจักรอย่างนี้เรื่อยไป ความต้องการขั้นนี้อย่างน้อยพนักงานควรจะได้รับตอบสนองเป็นเบื้องต้นของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายเงินเดือน หรือค่าจ้าง เป็นต้น

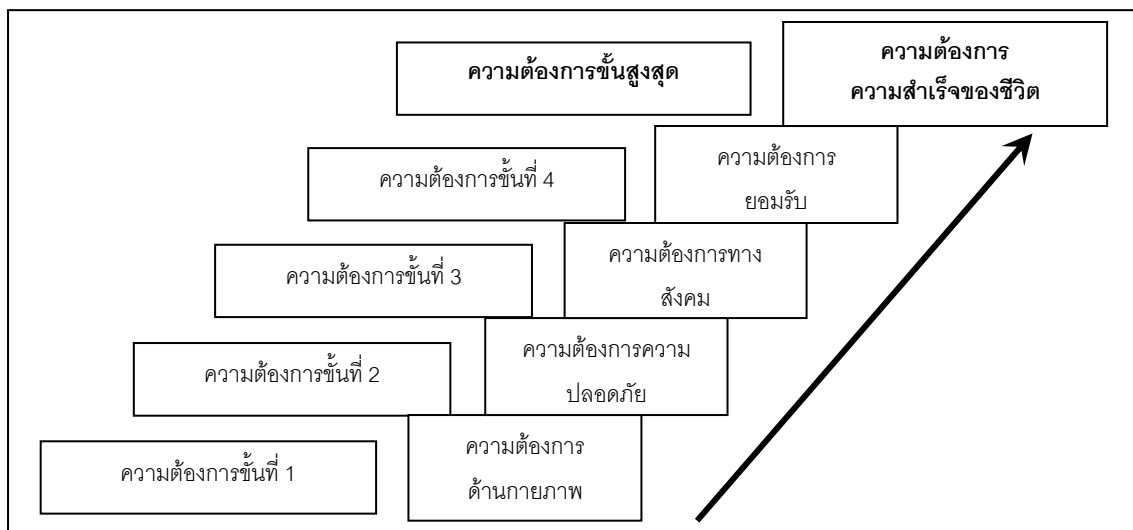
1.2 ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจากขั้นต้น ดังได้กล่าวมาแล้ว ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังทำอยู่ เช่น การดำรงอยู่จนครบเกษียณอายุ หรือลาออกด้วยความสมัครใจ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายโดยสถานประกอบการมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การจัดแสง สี เสียง อากาศ ที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เป็นต้น เมื่อใดที่พนักงานได้รับคำมั่นสัญญาหรือหลักประกันในความต้องการดังกล่าวนี้ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานความต้องการขั้นนี้จะมีลักษณะของความเป็นนามธรรมมากขึ้น เป็นระดับความต้องการที่สูงขึ้น แต่ก็เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่มีความสำคัญที่องค์กรต้องมอบให้แก่พนักงาน

1.3 ความต้องการด้านสังคม ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายว่า สังคม คือ คนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตามระเบียบกฎเกณฑ์โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญร่วมกันกิจกรรมร่วมกัน จากความหมายดังกล่าว จึงอธิบายได้ว่าองค์กรจะมีลักษณะของความเป็นสังคมตามคุณสมบัติครบตามข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้น แต่สังคมภายในองค์กรจะมีลักษณะความเป็นกลุ่มคนที่มีการปฏิบัติงานเป็นที่มงาน ดังนั้นพนักงานทุกคนต้องการจะมีบทบาทในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นบุคคลที่ทุกคนยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ความต้องการระดับนี้ ได้แก่ ความต้องการให้ผู้อื่นรักและรับเข้าเป็นสมาชิกซึ่งแสดงออกด้วยพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อคาดหวังจะได้รับความรักและความปรารถนาดีจากบุคคลอื่นๆ ดังนั้น การนำหลักการข้อนี้ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้บริหารอาจจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีบทบาทในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ มีคุณค่าสำหรับสังคม ได้แก่ ความอยากเด่นอยากดัง อยากให้บุคคลอื่นยกย่องเชิดชู พฤติกรรมที่บุคคลต้องการเกียรติชื่อเสียงก็มักจะสร้างผลงานในด้านต่างๆ เช่น การสร้างผลงานทางการเมืองเพื่อดำรงตำแหน่งในรัฐบาลของนักการเมือง การค้นคว้างานวิจัย ผลงานวิจัยถูกนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม เป็นผู้บริหารที่มีผลงานดีเลิศจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นต้น

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ความต้องการในขั้นสูงกว่าทุกขั้นที่กล่าวมาแล้ว เป็นความต้องการที่จะสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ผลงานด้วยสติปัญญา มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยผลงานที่มีคุณค่าเป็นผลดีต่อสังคมและมวลชน เป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็นศาสตร์ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์จะเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกคือ ความต้องการด้านร่างกายที่ควรจะได้รับการบำบัด ซึ่งจะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เมื่อความต้องการขั้นนี้ได้รับการบำบัดแล้ว ผู้บริหารจะต้องพิจารณาในขั้นต่อไปอีกว่า จะให้พวกเขามีความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การป้องกันการสูญเสีย หรือการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นขั้นที่จะทำให้พนักงานได้พัฒนาตนเองไปสู่ขั้นตอนอื่นต่อไปเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการบำบัดพอเพียงแล้ว ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพิจารณาหาหนทางให้พนักงานขององค์การได้รับการตอบสนอง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีความพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อผลสำเร็จในเป้าหมายที่องค์การกำหนด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ โดยในปัจจุบันความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ อาจมีมากกว่า 5 ขั้นตามแนวความคิดของมาสโลว์ เนื่องจากวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปมาก เช่น ความต้องการขั้นพื้นฐาน อาจมีมากกว่า 4 ปัจจัย กล่าวคือ อาจจะมีความต้องการปัจจัยที่ 5 หรือ 6 หรือสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ตามมาตรฐานการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

ที่มา: ประยงค์ มีผล. (2545). ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์. หน้า 26.

1.4.1.2 ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (คิรพร จันทศรี. 2550; 23; อ้างอิงจาก Alderfer, quoted in Robbins. 2003: 161-162) ได้นำแนวคิดของมาสโลว์มาทำการวิจัยเชิงประจักษ์ และแบ่งกลุ่มความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ออกมาเป็น 3 กลุ่มหลักๆ ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) เป็นเรื่องของการจัดเตรียมปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพ ซึ่งเป็นการรวมความต้องการในระดับกายภาพและความมั่นคงปลอดภัย (ขั้น 1-2) ตามแนวคิดของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นเรื่องของความปรารถนาที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับด้านสังคมทั้งหมดเช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความปรารถนาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาตนเอง จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เช่นเดียวกับความต้องการในขั้นที่ 4-5 ของมาสโลว์

เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ และมาสโลว์ พบว่า มีความเหมือนกันว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำจนพอใจแล้ว มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้น แต่อัลเดอร์เฟอร์ไม่เชื่อว่าความต้องการในขั้นหนึ่งๆ จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในขั้นถัดไปจึงจะเกิดขึ้น ความต้องการทุกชั้นอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

1.4.1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factors Theory of Motivation)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factors Theory of Motivation) (คีรีวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 313) เป็นทฤษฎีที่เกิดจากความต้องการสองด้านที่รักษาความสมดุลระหว่างปัจจัยกระตุ้นพนักงานกับปัจจัยการรักษา ซึ่งอธิบายว่า เฟดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษาโดยได้กำหนดสมมติฐานเบื้องต้นของทฤษฎีไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนหรือสิ่งของ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบายขององค์กร อีกกลุ่มหนึ่งคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและความท้าทายของงานเป็นเรื่องสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน

2. เมื่อความต้องการปัจจัยอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่เมื่อความต้องการปัจจัยอนามัยได้รับการตอบสนองบุคคลจะไม่เกิดความไม่พึงพอใจในขณะเดียวกันก็ไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. เมื่อปัจจัยจูงใจไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ และเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองจะเกิดความพึงพอใจ โดยกล่าวถึงปัจจัยการจูงใจว่าเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ในขณะที่ปัจจัยการบำรุงรักษาซึ่งเป็นการขัดขวางความพึงพอใจ อธิบายรายละเอียดดังนี้

3.1 ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเร่งเร้าหรือกระตุ้นหรือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีกำลังใจและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานจนเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพพร้อมด้วยผลงาที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่เป็นบ่อเกิดแรงจูงใจดังกล่าว ได้แก่ ความภูมิใจต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ความสามารถของตนเอง ตลอดจนมองเห็นโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงานจนประสบผลสำเร็จตามความต้องการที่คาดหวังในสิ่งที่จะได้รับ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นต้น โดยสรุปในแต่ปัจจัยดังนี้

3.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งจำเป็น ได้แก่ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในการที่จะการทำงานนั้น

3.1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

3.1.3 การยอมรับนับถือ (Responsibility) ซึ่งเป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมี โอกาสที่จะรับผิดชอบถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกลงโทษจากภายนอกจะน้อยลง

3.1.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความพึงพอใจในงานของ บุคคลนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานคือต้องท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

3.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือการบำรุงรักษา เป็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ ป้องกันปัญหาที่พนักงานอาจเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากสภาพการทำงาน เช่น ระบบงานภายในองค์กร การบังคับบัญชา การจ่ายค่าตอบแทนที่ขาดความยุติธรรมและไม่เหมาะสม นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนหรือไม่แน่นอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยา การทำงานไม่เอื้ออำนวย เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นต้นเหตุของการดำรงอยู่หรือการเกิดสมองไหล ของพนักงานที่มีศักยภาพการปฏิบัติงานสูง ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ของ ผู้บริหารองค์กรเป็นสำคัญ ลักษณะของการนำปัจจัยด้านนี้มาใช้ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากร มนุษย์นั้น เพื่อจะสนับสนุนแนวความคิดที่เกี่ยวกับธรรมชาติของบุคลากรที่แปลกแตกต่างไปจาก ทรัพยากรการบริหารด้านอื่นที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อม ซึ่งบางครั้งได้สร้างปัญหาต่อ การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ปัจจัย ดังกล่าวจึงถูกกำหนดให้พิจารณานำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าวข้างต้นได้เป็นอย่างดี โดยสรุปในแต่ละปัจจัยดังนี้

3.2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจาก การปฏิบัติงาน

3.2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมี โอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีลำดับที่สูงขึ้น หรือการมีทักษะ เพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3.2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ที่แตกต่างกัน

3.2.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

3.2.5 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

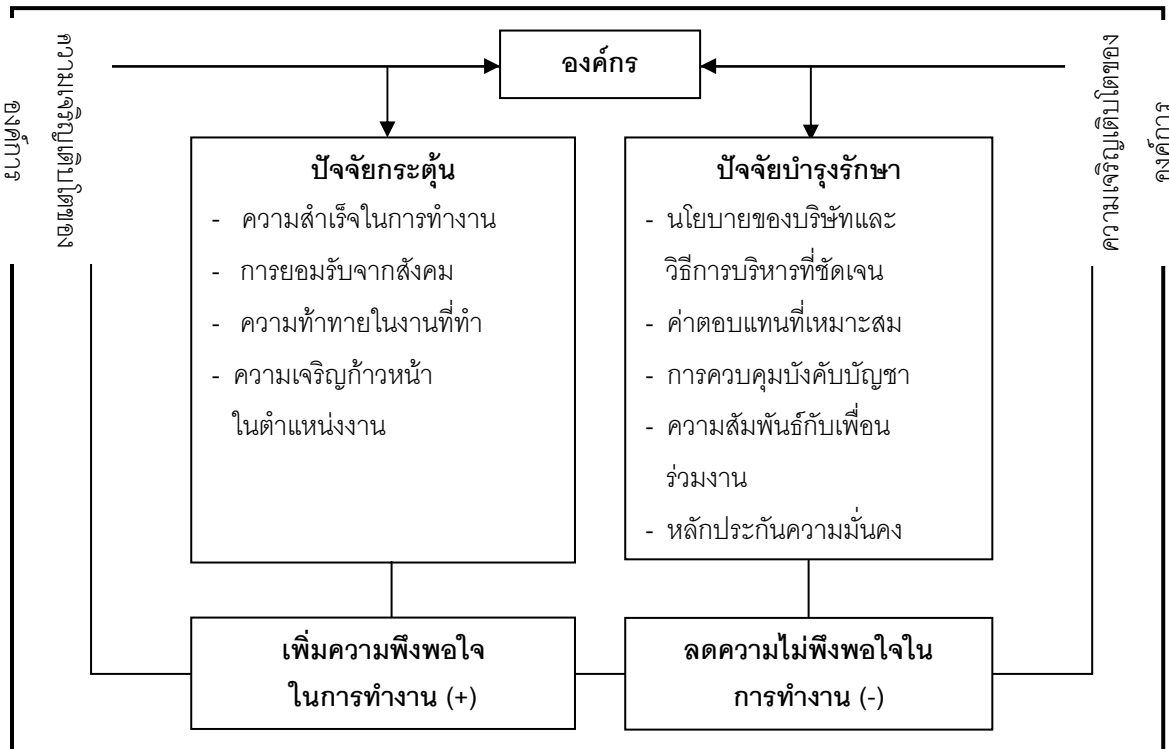
3.2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

3.2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3.2.8 สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือมีเจตคติที่ดีต่องานของเขา

3.2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

จากการศึกษาทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นประโยชน์ในด้านการเพิ่มผลผลิตความสำเร็จตามภารกิจได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากพนักงานมีขวัญกำลังใจสูง มีแรงจูงใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับพนักงานควรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีหลักประกันในความมั่นคงในหน้าที่การงาน เช่น ให้หลักประกันว่าพนักงานทุกคนสามารถที่จะดำรงตำแหน่งหรือเป็นพนักงานขององค์กรจนกว่าเกษียณอายุ ถ้าหากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายและด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเพียรพยายามที่จะช่วยกันผลักดันให้องค์กรเจริญเติบโตและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ ถ้าหากองค์กรใดยังมีปัญหามากจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงาน องค์กรจะต้องรีบดำเนินการแก้ไขเพื่อมิให้ปัญหาลุกลามบานปลายออกไป ซึ่งเป็นอันตรายต่อองค์กร ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ปัจจัยความเจริญเติบโตขององค์กร

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. หน้า 18.

1.4.1.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned Needs Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, quoted in Ivancevich; & Matteson. 1993: 265-267; and Matteson and Ivancevich. 1993: 157-158) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ เขาเชื่อความต้องการเกิดขึ้นจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อน โดยได้แบ่งความต้องการเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ทำงานอย่างหนักและใช้ทักษะและความสามารถที่มีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เขากล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความต้องการอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จ คือ

1.1.1 บุคคลมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา

1.1.2 บุคคลมีแนวโน้มจะกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มจะประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

1.1.3 บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากการทำงาน

1.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม คนที่มีความต้องการผูกพันสูงจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และความต้องการเป็นที่รักของบุคคลอื่น ดังนั้น ผู้ที่มีความต้องการความผูกพันสูงจึงไม่ใช่ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดี เพราะเขาจะไม่กล้าตัดสินใจ เนื่องจากเกรงว่าผู้อื่นจะไม่ชอบ

1.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมคนอื่น มีอิทธิพลและชี้นำผู้อื่น และกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ คนที่มีความต้องการอำนาจสูงจะชอบทำงาน คำหนึ่งถึงกฎระเบียบมาก และมีความนับถือตนเองสูง ความต้องการในด้านนี้มีทั้งแง่บวกและลบ ในแง่บวกคือ บุคคลจะมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานและช่วยให้ผู้อื่นได้รู้สึกถึงความสามารถที่มี แต่ในแง่ลบคือ ความรู้สึกของการมีผู้ชนะและผู้แพ้อยู่เสมอในการทำงาน

จากทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหาทั้ง 4 ทฤษฎี โดยได้กล่าวถึงตัวจุดใจอันเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยจุดใจของทั้ง 4 ทฤษฎี ไม่แตกต่างกัน เพียงแต่มีการจัดกลุ่มตามแนวทางการศึกษาของแต่ละระดับนักทฤษฎีแต่ละท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปเป็นแผนภาพเพื่อนำมาประกอบการทำความเข้าใจ ดังภาพประกอบ 3 ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคิลแลนด์
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ปัจจัยจุดใจ	ความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการการยกย่อง	ความต้องการความสัมพันธ์	ปัจจัยอนามัย	ความต้องการอำนาจ
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ		ความต้องการความผูกพัน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย			
ความต้องการทางกายภาพ			

ภาพประกอบ 3 สรุปเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory)

1.4.2 ทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการ (Process Theory)

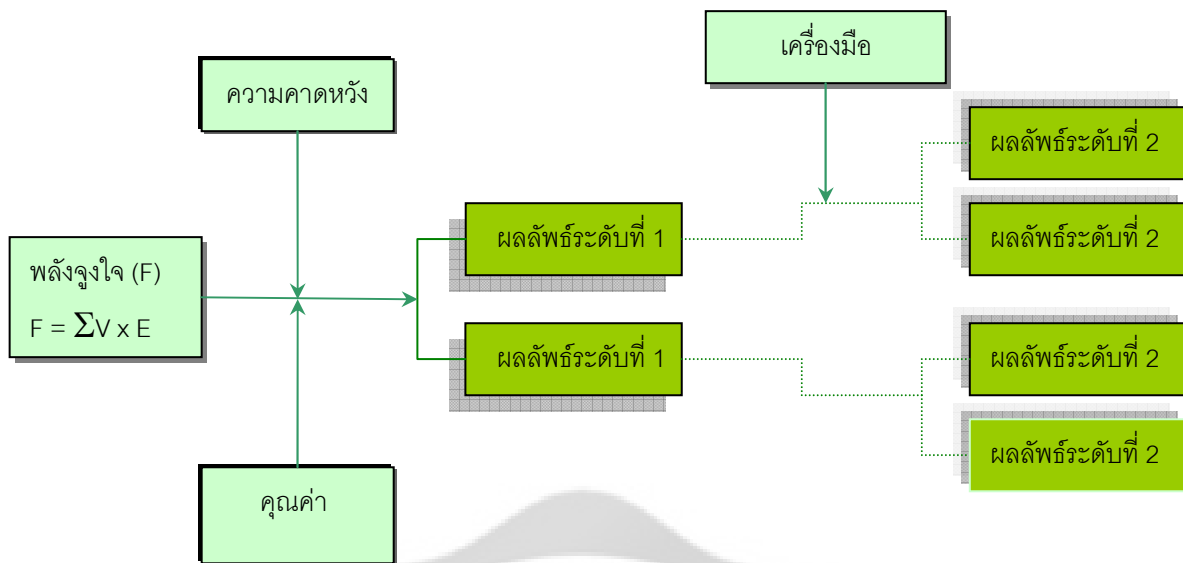
โดยที่ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหาข้างข้อความสมบูรณ์ในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งมีความสลับซับซ้อน เพราะพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดด้วยปัจจัยต่างๆ มากมาย มิได้เกิดจากความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงอย่างเดียวดังนั้นจึงได้มีแนวทางการมุ่งใจในกลุ่มของทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) ซึ่งทำให้เราได้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญต่อระบบความคิด โดยเฉพาะการรับรู้ของบุคคลว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)
2. ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (Adam's Equity Theory)
3. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

1.4.2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของวรูม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 317; อ้างอิงจาก Vroom. 1964; citing Steers; & Porter. 1991) ทฤษฎีนี้โดยสรุปได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสิ่งตอบแทนที่บุคคลคาดหวังจะได้รับกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับจริง แต่ละบุคคลอาจมีเป้าหมาย ความต้องการ ความชอบ และความคาดหวังที่แตกต่างกันตามมาตรฐานภายในของแต่ละบุคคล หากความคาดหวังและผลตอบแทนจริง มีความสอดคล้องกับบุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากผลตอบแทนจริงน้อยกว่าสิ่งที่เขาคาดหวัง ผลที่ตามมาคือความไม่พึงพอใจในงาน ดังนั้นในทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) จึงเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลนั้นๆ
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ความสามารถของเขามิใช่อิทธิพลมากนักน้อยเพียงใดต่อความสำเร็จนั้นทั้งนี้สามารถอธิบายแนวคิดตามภาพประกอบ 4 ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. หน้า 317.

จากภาพประกอบ 4 สามารถอธิบายแนวคิดได้ดังนี้

1. ผลลัพธ์ระดับแรกและผลลัพธ์ระดับที่สอง (First-Level and Second-Level Outcomes) ผลลัพธ์ระดับแรก หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ผลงาน การขาดงาน อัตราการออกจากงาน และคุณภาพของผลผลิต ผลลัพธ์ระดับที่สอง ได้แก่ รางวัล หรือการลงโทษซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผลลัพธ์ระดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การได้รับการยอมรับ หรือต่อต้านจากสมาชิกในกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่ง การถูกไล่ออกงาน เป็นต้น
2. เครื่องมือ / สิ่งกระตุ้น (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์คือ การรับรู้ของบุคคลว่าผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ระดับที่สอง เช่น ความเชื่อของบุคคลว่าผลสำเร็จของงาน (ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง) นำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ดี (ผลลัพธ์ระดับที่สอง)
3. คุณค่า (Value) คือ ความพอใจของบุคคลต่อผลที่ได้รับ ถ้าผลที่ได้เป็นบวกบุคคลจะรู้สึกพอใจ แต่ถ้าได้ผลที่เป็นลบบุคคลจะไม่พอใจและพยายามจะหลีกเลี่ยง หรือถ้าบุคคลไม่ได้รับรู้ถึงความแตกต่างของผลที่ได้รับจะรู้สึกเฉยๆ หรือมีความพอใจเป็นศูนย์ ตัวอย่าง เช่น บุคคลจะพยายามให้ตนมีผลงานที่ดี (ผลลัพธ์ระดับแรก) เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่การขึ้นเงินเดือนที่ดี (ผลลัพธ์ระดับที่สอง)
4. ความคาดหวัง (Expectation) คือ ความเชื่อของบุคคลที่ว่าเมื่อทำงานหนักจะได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าความคาดหวังสูงค่าจะใกล้ 1 ถ้าต่ำค่าจะใกล้ 0

1.4.2.2 ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาคหรือความยุติธรรม (Equity Theory)

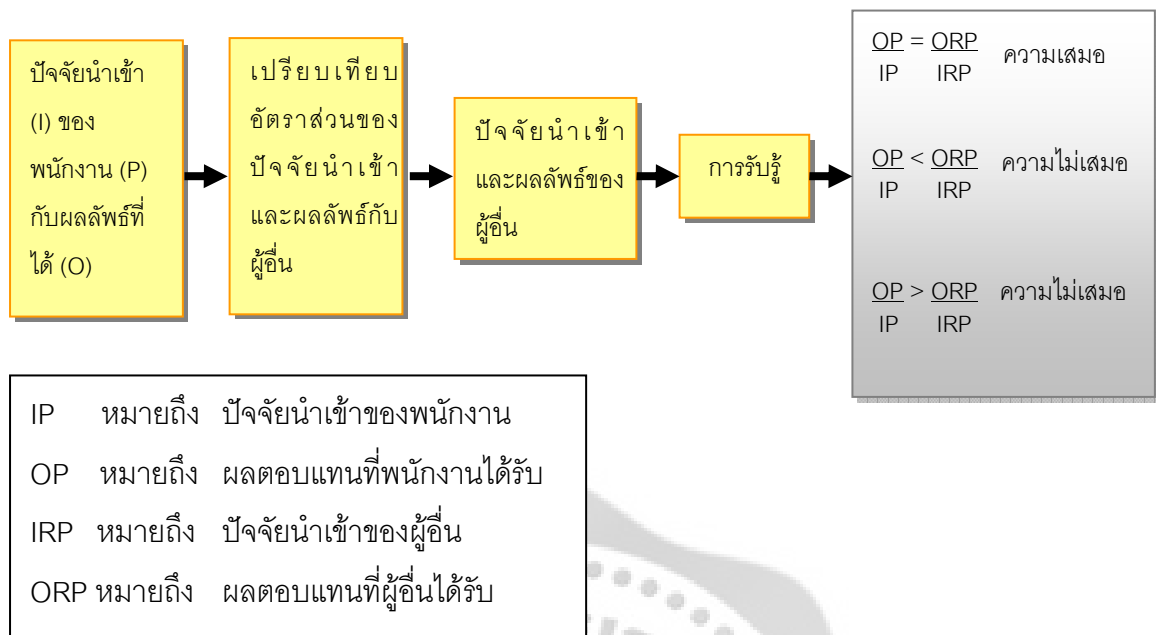
ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาคหรือความยุติธรรม (Equity Theory) ของอดัม (ตีริวรณ์ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 319; อ้างอิงจาก Adam. 1965; citing Arnold; & Fredman. 1986) แนวความคิดของทฤษฎีนี้โดยสรุป กล่าวว่ สิ่งที่บ่งชี้ความพยายามในการทำงาน (Job Effort) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) และความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) คือ ระดับของความยุติธรรม (Equity) หรือความไม่ยุติธรรม (Inequity) ซึ่งบุคคลรับรู้ได้ในสถานการณ์ของการทำงาน

โดยสมมติฐานเบื้องต้นของทฤษฎีความเสมอภาคหรือความยุติธรรมนี้ จะพบว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานหากรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในการทำงาน ซึ่งความเสมอภาคในการทำงานเกิดเมื่อนักงานรับรู้ว่าอัตราส่วนของสิ่งที่ลงทุนหรือทุ่มเทให้กับองค์การ (Input) กับผลตอบแทนหรือสิ่งที่ได้จากองค์การ (Output) เท่ากับของพนักงานคนอื่นๆ และความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อนักงานเห็นว่าอัตราส่วนดังกล่าวไม่เท่าเทียมกัน คือ รู้สึกว่าสิ่งที่ตนเองลงทุนมากหรือน้อยกว่าพนักงานคนอื่น

องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคหรือความยุติธรรม คือ

1. สิ่งทีบุคคลลงทุนไป (Person's Inputs) คืออะไรก็ได้ที่มีคุณค่า ซึ่งพนักงานรับรู้ว่าเขาได้นำมาใช้ในการทำงานของเขา เช่น เวลา ความพยายาม การศึกษา ประสบการณ์ ความสามารถ เป็นต้น
2. ผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับ (Person's Outcomes) คือ อะไรก็ได้ที่มีคุณค่าที่พนักงานรับรู้ว่าเขาได้มาจากงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับจากบุคคลในองค์กร การพัฒนาตนเอง สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น
3. การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น (Comparison Person) อาจหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่อยู่ภายในองค์การเดียวกัน หรือบุคคลที่อยู่ในองค์การอื่น หรืออาจหมายถึงตัวพนักงานเองก็ได้ โดยเปรียบเทียบกับงานชนิดเดียวกันที่เคยทำมาก่อน

ตามทฤษฎีนี้ พนักงานจะตัดสินความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของผลที่ออกมา โดยเปรียบเทียบอัตราส่วนของผลที่ออกมากับผลที่ใส่เข้าไปของเขา กับอัตราส่วนของผลที่ออกมากับสิ่งที่ใส่เข้าไปของพนักงานคนใดคนหนึ่ง หรือหลายคนที่น่าเปรียบเทียบ และถ้าหากอัตราส่วนของผลที่ออกมากับสิ่งที่ใส่เข้าไปของพนักงาน เท่ากับของพนักงานคนอื่นๆ ที่นำมาเปรียบเทียบ พนักงานเกิดภาวะการรับรู้ว่ามีความยุติธรรม แต่ถ้าหากอัตราส่วนไม่เท่ากับผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่ามีไม่ยุติธรรมทันที



ภาพประกอบ 5 แสดงทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. หน้า 318.

1.4.2.3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The Goal – Setting Theory)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The Goal – Setting Theory) ของล็อกค์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 322; อ้างอิงจาก Locke. 1962; citing Gruneberg; & Wall. 1984) ได้พัฒนากระบวนการจูงใจโดยใช้การตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยจากการศึกษาวิจัยของล็อกค์ (Locke) พบว่า การตั้งเป้าหมายที่สามารถทำนายถึงผลการปฏิบัติงานได้เป้าหมายควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.4.3.1 เป็นเป้าหมายที่ยาก (Difficult Goal) การตั้งเป้าหมายที่ยากจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการตั้งเป้าหมายที่ง่าย

1.4.3.2 เป็นเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง (Specific Goal) เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงที่มี เช่น การระบุวัน เวลา หรือปริมาณจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการตั้งเป้าหมายในลักษณะทั่วไป

1.4.3.3 การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงาน (Task Feedback) การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานจะทำให้เกิดการจูงใจในการทำงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

1.4.3.4 เป้าหมายนั้นต้องสามารถปฏิบัติได้จริง การตั้งเป้าหมายจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเมื่อพนักงานรับรู้ว่าเขาสามารถที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.4.3.5 การตั้งเป้าหมายจะจูงใจให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูง เมื่อพนักงานยอมรับในเป้าหมายนั้น และการทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น พนักงานจะต้องเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งเป้าหมายในการทำงานและเป็นเป้าหมายที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้องค์การต้องทำให้พนักงานรับรู้ความสัมพันธ์ของผลตอบแทนที่ได้รับการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยหลายทฤษฎี ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ทางผู้วิจัยได้พิจารณาในรายละเอียดของแต่ละทฤษฎี ซึ่งพบว่ามียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่คล้ายคลึงกัน โดยบางทฤษฎีแบ่งไว้เพียงกว้างๆ หรืออาจเป็นการศึกษาในยุคสมัยต่างกัน บางครั้งอาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริกเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factors Theory of Motivation) มาประยุกต์ใช้กับการวิจัยในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยเหตุผลเนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวมีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมเนื้อหาปัจจัยแรงจูงใจในทุกประเด็นและมีรายละเอียดชัดเจน ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.5.1 ทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริกเฮิร์ซเบิร์กในเรื่องปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจซึ่งได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)
- 1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself)

2. ปัจจัยสุขอนามัยเป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่

- 2.1 การบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.2 นโยบายการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
- 2.5 เงินเดือน (Salary)
- 2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์ หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดก็ตามที่คนได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว จะไม่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่มีได้หมายความว่า ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง นอกจากนี้มีผู้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มุ่งศึกษา

วอลตัน (กรีซเพอร์ ชัยช่วย. 2544: 9; อ้างอิงจาก Walton. 1974: 9) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอต่อการชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capability) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (Total Life Span) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 15) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์การได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

ส่วนสุโท เจริญสุข (2531: 17) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะ

กระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นและถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงาน ได้ดังนี้ (กิตติมา ปรีดีดิติก. 2539: 174) ได้ระบุถึงแรงจูงใจ คือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536: 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคีดังที่ว่า พลัง สูงสุดสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากข้อความดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับหรือการจูงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติ

เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัย ในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี อยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกสรร การใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้ การจูงใจไม่ได้ผลแล้ว ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อีกประการหนึ่ง

1.5.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของงาน หรือการสร้างแรงจูงใจ ที่เกิดจากภายใน ไม่สามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะมองเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผลของการ ปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริงแล้ว บุคคลหนึ่งๆ ย่อม มีภาระหน้าที่ หรือปัจจัยอื่นๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลงไป

ซึ่งเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 57-61) ได้สรุปว่า มีนักวิจัย นักทฤษฎี ทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้ มนุษย์เกิดการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบ ต่างๆ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการที่ บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการ ทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ องค์ประกอบด้านลักษณะงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ทำให้แรงจูงใจได้เช่นกัน

ทิพมาศ แก้วซิม (2542: 8) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็น งานที่ทำทนายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

บุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ พยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์การ และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย

นอกจากนี้ ธรวรรณ พลหาญ (2543: 8) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีของบุคคล

ที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความท้าทายการให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน ส่วนครีร์ตัน บัญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ ฮิลล์ (Hill, 1984: 94-A) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงานเป็นปัจจัย จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายดังกล่าวข้างต้น

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งผู้วิจัยสรุปว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัด งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้นๆ จนสำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือ

ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 58) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตามหรือมีองค์ประกอบอื่นๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ

ศิริพร จันทศรี (2550: 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาระดับปริญญาโทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

ธรวรรณ พลหาญ (2543: 8) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า การยอมรับนับถือว่าการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็นชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

บุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง นอกจากนี้ทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การยอมรับนับถือ เป็นเรื่องของ การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

จากการศึกษาข้างต้น จะได้เห็นว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือหมายถึง การที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนได้รับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนได้บรรลุความสำเร็จ

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิตแมน (Pitman. 1990: 51-62) สรุปว่า ความรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศที่จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลลัพธ์ขององค์กรและตัวของพนักงานเอง บุคคลถูกจูงใจให้ทำหลายๆ สิ่งหลายๆ อย่างเพื่อหลายๆ เหตุผล เพื่อพัฒนาความเกี่ยวพันระหว่างสิ่งที่บริษัทต้องการให้บุคคลทำกับสิ่งที่บุคคลต้องการจะทำ และต้องเชื่อว่าผู้จัดการสามารถให้ในสิ่งที่พวกเขาต้องการได้ พวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่บริษัทต้องการความพยายามของพวกเขาจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน รางวัลที่จะได้นั้นมีค่าควรกับความพยายามและผลการปฏิบัติงานของพวกเขาสามารถ

พัฒนาหรือเพิ่มพูนความเข้าใจนี้ได้ โดยการบอกกับพนักงานถึงเหตุผลของการอนุญาตให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการทำงาน

ทิพมาศ แก้วซิม (2542: 8) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับ การที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล

บุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่ได้วิจัยเรื่องของแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นเรื่องการได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในองค์กร หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ธรรววรรณ พลหาญ (2543: 8) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยังพบอีกว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยของนพคุณ ขอบดี (2548: 89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 59) ได้กล่าวว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นนับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน

งานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ศรียรัตน์ บุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าของงานกลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีโอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าในหน่วยงานเดิมหรือในหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการพัฒนา องค์ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงานรวมถึงได้รับการเสริมแรงทางบวกจากผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตนย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ (เทพพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. 2540: 59) ส่วนทิพมาศ แก้วชิม (2542: 8) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

ธรวรรณ พลหาญ (2543: 8) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชน สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

5. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 54-61) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่นการไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่นๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและ

การทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จหรือบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) ได้กล่าวถึงความมั่นคงในงาน โดยเฉพาะที่เป็นองค์กรไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปจากกล่าวได้ว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ถูกปลดออกจากงาน หรือได้รับเงินตอบแทนตอนที่ออกจากงานนั้น

จากข้อมูลทั้งหมดอาจสรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีความรู้สึกมั่นคงในงาน และความมั่นใจที่จะอยู่ในองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ

6. ด้านสภาพแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานเป็นปัจจัยในการตัดสินสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งได้แก่สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน หรือความสะดวกสบายในการทำงาน วัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน และบรรยากาศในการทำงาน

ทิพสุดา สีสลาศิริคุณ (2545: 66) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ สิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งสถานที่ทำงาน และความพร้อมในการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

นพคุณ ขอบดี (2548: 89-90) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทย เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน องค์กรใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคล องค์กรจึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

บาสซี่ (Bassy. 2002: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจ การสำรวจการทำงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน คือปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจของพนักงาน

สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมว่า สภาพแวดล้อมจะต้องดีมีมาตรฐาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

โรจนา วิโรจน์กุล (2549: 42) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น บรรยากาศ แสง เสียง ห้องพักผ่อน ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปได้ด้วยความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร นโยบายและการบริหาร

7. ด้านผู้บังคับบัญชา

การปฏิบัติงานในทุกองค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจา ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งแสดงออกไปในลักษณะการเคารพเชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของงานที่มีคุณภาพสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพของงานที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้

ทิพย์วรรณ กิตติพร (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงานคือการจัดการให้ผู้บังคับบัญชาทำงานเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่และภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารที่จะต้องเรียนรู้ศาสตร์ในการบริหารบุคคล ที่เน้นเรื่องการศึกษาพฤติกรรมบุคคล กลุ่มและองค์กร ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในองค์กร เพื่ออธิบาย ทำนายและควบคุมปรากฏการณ์ของการบริหารที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ความเข้าใจแนวคิดเรื่องแรงจูงใจของบุคคล จะช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงาน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 105) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะสอดส่องดูแลข้าราชการครูในด้านการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอนหรือการรับผิดชอบงานในบริเวณวิทยาลัยนาฏศิลป์แล้ว ผู้บังคับบัญชายังต้องคอยดูแลความ สะดวก ความเป็นอยู่ของข้าราชการครู และนักเรียนนักศึกษาในขณะที่ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ด้วย ในขณะเดียวกัน ข้าราชการครูก็มีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชาโดยให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับ และให้ความเคารพยกย่องต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานจึงเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิด บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการครู

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการสังกัด กรมประชาสงเคราะห์ พบว่า สัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือ การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มานานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะความเคารพซึ่งกันและกันในสำนักงาน ยอมปฏิบัติตามคำสั่งแต่พอสมควร ทั้งนี้เพราะความ เคารพซึ่งกันและกันในสำนักงานซึ่งทำให้งานในหน้าที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ไดลีแมน และคนอื่นๆ (Dieleman; et al. 2003: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัย ของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัย หลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือ ความประทับใจในการทำงานของผู้บริหาร

โรจนา วิโรจน์กุล (2549: 42) ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า ความหมาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการติดต่อ อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาาระดับต่าง ๆ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน

จะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การยอมรับความคิดเห็น การให้ความเคารพ และการให้ความช่วยเหลือหรือปฏิบัติงานตามที่ได้ รับมอบหมาย

8. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยอีกอย่างหนึ่งของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็คือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ทั้งนี้เพราะ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญที่แสดง ถึงความมั่นคงอีกอย่างหนึ่งในงานอีกด้วย

ศิริพร จันทศรี (2550: 31) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า สวัสดิการหรือบริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นรอรับส่งน้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่ดี เป็นต้น จะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

โรจนา วิโรจน์กุล (2549: 42) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน คือ รายได้ประจำเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมาก เพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้หลายประการ

นอกจากนี้ ไดลีแมน และคนอื่นๆ (Dieleman; et al. 2003: Abstract) ได้ศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงินและไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน ปัจจัยหลักของการแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขคือ งานที่มั่นคงและรายได้ ปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง คือ การได้เงินเดือนที่น้อยลง จะเห็นได้ว่า รายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแต่ละเดือน นับรวมถึงเงินพิเศษและสวัสดิการต่างๆ ที่ทางรัฐจัดให้แก่บุคลากรตามระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน

9. ด้านเพื่อนร่วมงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากด้านต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ด้านเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ก็มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยดังนี้

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่าสัมพันธภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้เพราะการทำให้เกิดความสนิทสนมกันทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ราบรื่น งานที่ได้จึงมีประสิทธิผลที่น่าพอใจ และยังพบอีกว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

รวมทั้งการติดต่ออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์มีความสนิทสนมกันมีความเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูจึงมีความรักใคร่สามัคคีกันฉันท์พี่น้อง และถึงแม้จะมีปัญหาในด้านการปฏิบัติงานบ้างเนื่องจากอาจมีแนวคิดไม่ตรงกัน แต่ข้าราชการครูทุกคนก็สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้

นอกจากนี้ ไดลีแมน และคนอื่นๆ (Dieleman; et al. 2003: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือ ความประทับใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

โรจนา วิโรจน์กุล (2549: 42) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าความหมายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานรวมทั้งการติดต่ออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ

จากการศึกษาค้นคว้าข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1.6 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Driver) ขึ้นในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ต้องการ ดังนั้น สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัย สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้

บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ศิริพร จันทศรี. 2550: 12; อ้างอิงจาก Chruden; & Sherman. 1968) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางบวกประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม ซึ่งแรงจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. แรงจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับบัญชา การกำหนดนโยบาย การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ การขู่เชิญและการลงโทษ ซึ่งแรงจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่ การงาน

นิภาพร อารีย์ (2548: 75-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. แรงจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 แรงจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

1.2 แรงจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ

2. แรงจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานสวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

นอกจากแรงจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (นิภาพร อารีย์. 2548: 13)

ส่วนบาร์นาร์ด (นิภาพร อารีย์. 2548: 14) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นแรงจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียม การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติ เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

ไมเออร์ (ยูภา ตระพิทักษ์กุล, 2550: 14; อ้างอิงจาก Myer, n.d.) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงาน และควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลงานในการสร้างแรงจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้สึก ความสามารถ และความพอใจ
- 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อีแวนส์ (ยูภา ตรงพิทักษ์กุล. 2550: 15; อ้างอิงจาก Evans. 1971) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมา ว่ากิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจกิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่สม่ำเสมอกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น จะเกิดขึ้นเพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการใดประการหนึ่ง ความสำเร็จก็จะลดน้อยลง

นอกจากนี้ พิกอร์ส และไมเออร์ส (ยูภา ตรงพิทักษ์กุล. 2550: 16; อ้างอิงจาก Pigors; & Myer. 1981) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

ศิริพร จันทศรี (2550: 46-47) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน พบว่า ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายที่จะทำเสมอไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อเพราะจำเจ ซ้ำซาก จึงมีผู้พยายามศึกษาเพื่อให้ทราบว่าลักษณะใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำได้ ผลการศึกษาสรุปว่างานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำใหสำเร็จนั้นควรมีลักษณะ ดังนี้

1. งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
2. งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจ และสมมติปัญญา
3. งานที่มีโอกาสจะทำให้ได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น
4. งานที่มีโอกาสใช้ความชำนาญที่มีอยู่
5. งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อให้ผู้ทำจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้
6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีหลายประการด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าแรงจูงใจเป็นกลุ่หนึ่งที่มีความสำคัญถูกกำหนดขึ้นใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีความคิดเป็นอิสระ พฤติกรรมส่วนใหญ่ที่แสดงออกมักจะเกิดจากปัจจัยแวดล้อมที่มากกระทบให้เป็นไป ซึ่งจะเป็นไปทั้งด้านดีและไม่ดี สำหรับแหล่งที่เกิดของแรงจูงใจสามารถจำแนกได้ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจที่เกิดจากแหล่งภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกมากระตุ้นให้ เป็นสิ่งเร้าให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เช่น ดารา นักแสดงเป็นตัวกระตุ้น (Presenter) ให้กลุ่มวัยรุ่น มีความต้องการบริโภคสินค้าโดยผ่านสื่อสารมวลชนประเภทต่างๆ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สูง จะกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจูงใจภายนอกนี้ อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 แรงจูงใจทางบวก ได้แก่ แรงจูงใจเกิดจากการได้รับรางวัล หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมก้าวร้าวเพื่อให้อาจบรรลุผลสำเร็จตามแรงที่มา

กระตุ้น กล่าวคือ การได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญ เมื่อผลสำเร็จนั้นเกิดผลดี จะกระตุ้นให้กระทำ ความดีอีกต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางลบ แรงจูงใจประเภทนี้ จะตรงข้ามกับข้อแรก จะเป็นแรงจูงใจด้วยการถูกลงโทษ ถ้าหากไม่ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เช่น การถูกลงโทษ การถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา การถูกตำรววจจับเข้าห้องขังด้วยข้อหาค้ายาบ้า นับเป็นการกระตุ้นเพื่อมิให้บุคคลกระทำ ความผิดซ้ำแล้วผิดซ้ำอีก

สรุปได้ว่าแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกมาเป็นสิ่งเร้าช่วยกระตุ้นให้มีการแสดงพฤติกรรม ไม่ว่าจะ เป็นทางลบหรือทางบวกแล้วแต่กรณี เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นสิ่งล่อใจให้พนักงานแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจที่มีแหล่งเกิดจากภายใน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นคุณค่า หรือโอกาส ของตนเอง หรือการมีจิตสำนึกด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดมีความต้องการ เช่น การวิเคราะห์โอกาสในการประกอบธุรกิจ การมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมแล้วลงมือปฏิบัติด้วยความ เต็มใจหรือความพอใจ เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าของการกระทำ ยกตัวอย่าง เช่น ความ เจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ การบริโภคอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกายและการมองเห็นโทษของการเสพ สิ่งเสพติด โดยไม่ต้องให้มีใครมากระตุ้นเตือนให้เกิดความต้องการกระทำแต่เกิดจากความมีจิตสำนึก ของตนเองเป็นต้น

2.1 แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ แรงจูงใจธรรมชาติมนุษย์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องมีสิ่งใดมากระตุ้นให้เกิดความต้องการ กล่าวคือ ถ้าหากไม่ปฏิบัติตามอาจจะเกิดผลเสีย ตามมา จำแนกได้ 3 ประเภท คือ

2.1.1 แรงจูงใจทางสรีรวิทยา หรือแรงขับทางชีวภาพ (Biological Drive) เป็น แรงจูงใจที่มีลักษณะคล้ายกับแรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจตามธรรมชาติไม่จำเป็นต้องมีสิ่งใดมา กระทบ เช่น ความหิวอาหาร การกระหายน้ำ ความต้องการพักผ่อนและการขับถ่ายของเสียออกจาก ร่างกาย เป็นต้น

2.1.2 แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากจิตใจของมนุษย์

2.1.3 แรงจูงใจที่เกิดทางสังคม หรือแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการอยู่ร่วมกับสังคม การร่วมสังสรรค์กับเพื่อนสนิท มิตรสหาย เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในที่ต้องอาศัยอยู่กับบุคคล อื่นๆ ไม่สามารถอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยวในสังคม หรืออาจจะกล่าวได้ว่ามนุษย์ต้องมีมนุษย์สัมพันธ์กับ สังคม

2.2 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นเสมือนแรงขับที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะพนักงาน ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงต้องประกอบไปด้วย

2.2.1 การพิจารณาความต้องการ จากการพิจารณาพบว่า บุคลากรที่มีอยู่มีลักษณะ เป็นเช่นไร จัดเป็นบุคคลที่มีลักษณะตามทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y และมีความต้องการในระดับใดที่ ได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองการสร้างแรงขับ จากที่ ได้พิจารณาความต้องการของบุคลากรแล้วต่อมาจึงนำมาสร้างแรงขับให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาว่าปัจจัยใดที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคลากรได้ตรงกับความต้องการมากที่สุด แล้วนำปัจจัยนั้นมาใช้สร้างแรงขับในการทำงานให้กับบุคลากร เกิดการกระทำตามเป้าหมายที่ ต้องการ นับเป็นผลจากการสร้างแรงขับในการทำงานที่ถูกจุด โดยบุคลากรจะได้รับการตอบสนองตาม ความต้องการ และองค์การจะได้รับผลลัพธ์จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากบุคลากรทำงาน ด้วยทัศนคติที่ดีและมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.2 ทฤษฎีคุณลักษณะงานของแฮคแมน – โอลด์แฮม (Job Characteristics Theory) แฮคแมน และ โอลด์แฮม กล่าวว่า ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้พนักงานมีประสบการณ์ใน งานและมีผลผลิตที่มากขึ้น และมีคุณลักษณะเด่นของงาน 5 ประการที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการ ทำงานมากขึ้น และมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ตลอดจนมีความพึงพอใจในงานด้วย

นฤมล วินิจวงษ์ (2549: 28) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานกลุ่มบริษัท INFONET THAILAND จำกัด พบว่า คุณลักษณะงานดังกล่าว คือ

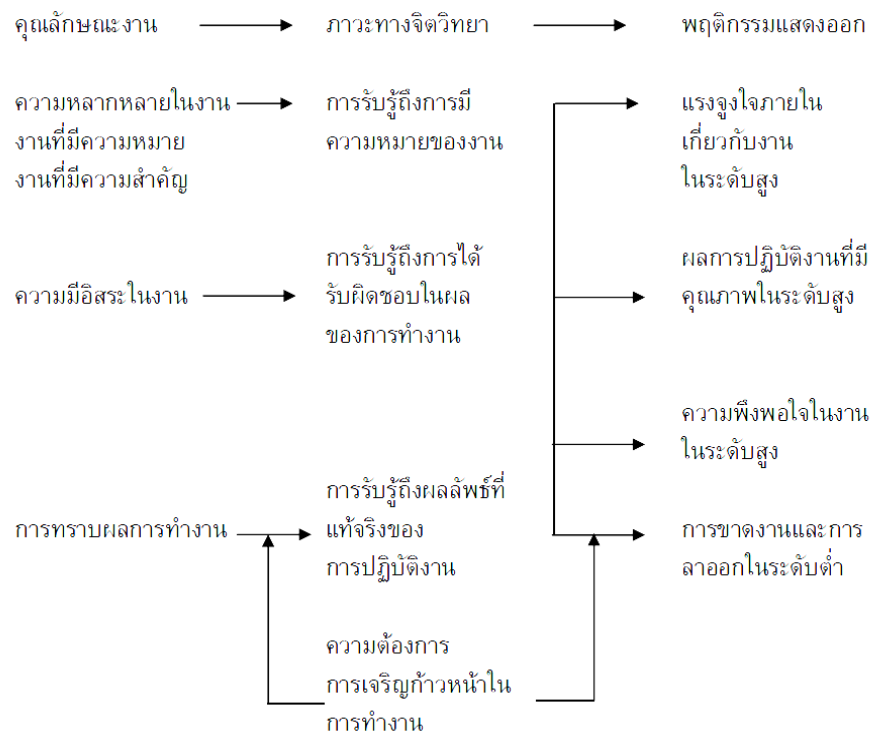
1. ความหลากหลายในงาน (Skill Variety)
2. ความชัดเจนของงาน (Task Identification) หมายถึง งานที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จของ ชิ้นงานได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance)

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy)

5. การทราบผลป้อนกลับ (Feedback)

ด้วยคุณลักษณะ 5 ประการเหล่านี้จะตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลในด้านการควบคุมด้วยตนเอง การทราบผลการทำงานและการมีความหมายของงาน เพราะเมื่องานนั้นทำให้ บุคคลมีความพึงพอใจ บุคคลก็จะทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้นซึ่งพวกเขาสามารถทำได้ด้วยความมานะ และความภาคภูมิใจ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman และ Oldham

ที่มา: Fisher and Othara. (1990). *Human Needs Theory*. p.387.

2. องค์การที่ศึกษา : วิทยาลัยชุมชน

2.1 ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยชุมชน เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทำหน้าที่ให้บริการ การศึกษาระดับสูง และจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นแก่ชุมชนที่วิทยาลัยชุมชนตั้งอยู่ทั้งทางด้านการ และวิชาชีพ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมของชุมชน จัดการเรียนการสอนแบบเปิดกว้าง หลากหลายตามความต้องการของชุมชน โดยหลักสูตรมีความยืดหยุ่น ตามความต้องการของผู้เรียน ความต้องการแก้ไขปัญหา ความต้องการพัฒนาศักยภาพและวิถีชีวิต และตามความต้องการของตลาดแรงงานเป็นกลไกของชุมชนในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้ การบริหารจัดการและดำเนินการด้วยพลังศรัทธาและความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงานและองค์กร ต่างๆ ในชุมชนนั้น ไปสู่การบริหารวิทยาลัยชุมชน ที่เป็นสถานศึกษาของชุมชนโดยชุมชนนั้นๆ ไปสู่ วัฏจักรการบริหารวิทยาลัยชุมชนที่เป็นสถานศึกษาของชุมชนโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

วิทยาลัยชุมชนก่อกำเนิดขึ้นจากรัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ได้มีนโยบายด้านการศึกษา ให้มีวิทยาลัยชุมชน ที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ที่มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะในจังหวัดที่ยังขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษา ด้วยเหตุผลเพื่อรองรับผลจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ที่ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้จบ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวนมากขึ้น นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างจากที่ กล่าวมา คือกลุ่มผู้ขาดโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สะสมมาอย่างยาวนาน ต่อเนื่องมาโดย ตลอด แม้ว่าจะมีสถาบันอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันอาชีวศึกษาอยู่แล้วก็ตาม กลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ ก็ไม่สามารถเข้าถึงได้ ด้วยสาเหตุของความไม่พร้อมด้านต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่าย เวลาเรียน ระยะทาง ความไม่สะดวกในการเดินทาง ความจำเป็นต้องออกมาประกอบอาชีพ เป็นต้น และรวมทั้งกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในวัยเรียนแต่พลาดโอกาสการศึกษาระดับอุดมศึกษาด้วย นอกจากนี้ยังมีกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ คือกลุ่มอายุ 15-59 ปี จำนวนถึง 34.9 ล้านคน หรือ ร้อยละ 53.25 จากจำนวนประชากร 64 ล้านคน ซึ่งมีอัตราว่างงานร้อยละ 2.2 โดยเป็นผู้มีงานทำ จำนวน 33.84 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้ไม่มีการศึกษา และอยู่ในระดับประถมศึกษามากที่สุดถึง 21.41 ล้านคน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 4.6 ล้านคน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3.6 ล้าน คน เมื่อรวมระดับอุดมศึกษาทุกระดับและการศึกษาอื่นๆ อีก 4.2 ล้านคน จัดเป็นกลุ่มคนขนาดใหญ่ ในทุกระดับการศึกษาที่ต้องการรับการพัฒนาศักยภาพชีวิต ทั้งการเข้ารับการอบรมเพื่อประกอบ อาชีพและการพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนงานใหม่ที่ต้องการเข้ารับ การศึกษาเพิ่มศักยภาพโดยเฉพาะกำลังแรงงานที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายที่ต้องการ ยกกระดับการศึกษาสูงขึ้นและทำหน้าที่จัดอบรมระยะสั้นแก่ชุมชนที่วิทยาลัยตั้งอยู่ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพรวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมของ ชุมชน จัดการเรียนการสอนแบบเปิดกว้างหลากหลายตามความต้องการของชุมชน โดยหลักสูตรมีความ ยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียน ความต้องการแก้ไขปัญหา ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคคล และวิถีชีวิต และความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นกลไกของชุมชนในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ภายใต้การบริหารจัดการ และดำเนินงานด้วยพลังแห่งศรัทธาและความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงาน และองค์กรต่างๆ ในชุมชนนั้นๆ ไปสู่วัฏจักรการบริหารวิทยาลัยชุมชนที่เป็นสถานศึกษาของชุมชน ดำเนินงานโดยชุมชน และเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน (สำนักงานบริหารงานวิทยาลัย ชุมชน. ม.ป.ป.: 7)

2.2 ปรัชญาเบื้องต้นของวิทยาลัยชุมชน

วิทยาลัยชุมชนมีปรัชญาเบื้องต้นที่เชื่อว่าบุคคลทุกคนมีศักยภาพอยู่ในตัว ถ้าเขามีโอกาสและได้รับคำแนะนำในทางที่ถูกต้องเหมาะสม เขาจะสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งต่อชุมชนและสังคม วิทยาลัยชุมชนจึงเปิดประตูสำหรับทุกคนที่เข้าเรียน นอกจากนี้วิทยาลัยชุมชนเชื่อว่าการศึกษาคือเครื่องมือ (Tool) ไม่ใช่เครื่องหมาย (Symbol) กล่าวคือ ไม่ได้เน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าได้รับประกาศนียบัตรเป็นเครื่องหมายแสดงสถานภาพพิเศษ ได้รับการยกย่องอย่างสูง แต่วิทยาลัยชุมชนเชื่อว่าการศึกษาคือทำให้บุคคลมีความรู้ และความคิดที่จะมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงจัดให้มีโปรแกรมหลากหลายรูปแบบ เพื่อเน้นคุณภาพชีวิตของชุมชน

2.3 ประวัติของการเกิดวิทยาลัยชุมชนประเทศไทย

แนวคิดการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนประเทศไทยเกิดจากความจำเป็นในการผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการพัฒนาประเทศและมีแนวความคิดที่จะใช้การจัดการศึกษาตามหลักการวิทยาลัยชุมชนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 จนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2513 ผู้สัมมนาประเทศไทยเสนอเอกสารความหวังของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย (The Rising Expectation of Community Colleges in Thailand) ต่อที่ประชุม The American Association of Junior Colleges International Assembly ที่ฮอนโนลูลู มลรัฐฮาวาย ประเทศสหรัฐอเมริกา ระหว่างวันที่ 26 กุมภาพันธ์ - 5 มีนาคม 2513 โดยแสดงถึงความจำเป็นในการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย คือ เพื่อสนองความต้องการอันยิ่งยวดของประเทศที่ต้องการให้กำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น จึงเป็นการสมควรที่ประเทศไทยจะเริ่มตั้งวิทยาลัยชุมชนสนองความต้องการรีบด่วนของประเทศ

ปี พ.ศ. 2515-2519 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ได้กำหนดนโยบายการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ให้ส่งเสริมการศึกษาและทดลองการจัดการศึกษาแบบวิทยาลัยชุมชนเพื่อสนองความต้องการกำลังคนระดับกลางในแขนงวิชาที่ประเทศมีความต้องการมาก ตลอดจนปัญหาในระบบการศึกษาที่จัดการศึกษาเป็นไปเพื่อคนส่วนน้อยไม่เกิดความเป็นธรรมในสังคม ปัญหาดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อความเจริญของประเทศ ดังนั้นคณะรัฐมนตรีจึงเห็นชอบให้เตรียมการปฏิรูปการศึกษา โดยคณะกรรมการทางพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดเป้าหมายให้เป็นการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม โดยในด้านอุดมศึกษา ได้กำหนดแนวทางการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและโครงสร้าง อุดมศึกษา และกล่าวถึงวิทยาลัยชุมชนไว้ 3 ข้อ (นโยบายและการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชน. ม.ป.ป.: 2) คือ

1. จัดให้มีทบวงอุดมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่รับผิดชอบ กำกับงานของมหาวิทยาลัยของรัฐ วิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยเอกชน

2. กำหนดความมุ่งหมายของอุดมศึกษาให้ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่ 4 ด้าน ส่วนวิทยาลัยชุมชน ให้เน้นการสอนและการให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น ทั้งนี้โดยให้แต่ละสถาบันกำหนด ความมุ่งหมาย ให้ชัดเจนเพื่อยึดเป็นแนวปฏิบัติที่เสริมสร้างซึ่งกันและกัน และช่วยเสริมสร้างโน้มนำสังคมที่พึงประสงค์

3. จัดระบบอุดมศึกษาโดยรวมกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเข้าด้วยกัน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ สมบูรณ์และไม่ซ้ำซ้อนในสถาบันที่อยู่ใกล้เคียงกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในต่างจังหวัด ให้จัดรวมวิทยาลัย ต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นวิทยาลัยชุมชน สำหรับแนวคิดในการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนได้เสนอโดยมีหลักการ ว่า การจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนซึ่งเป็นสถาบันที่เปิดสอนระดับต่ำกว่าปริญญาโดยการรวมกลุ่มวิทยาลัย ประเภทต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว เช่น วิทยาลัยครู วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยพลศึกษา และวิทยาลัยพยาบาลที่ตั้งในจังหวัดต่าง ๆ ของภาคเดียวกัน จัดตั้งเป็นวิทยาลัยชุมชนประจำภาคขึ้น โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ควรจะเริ่มดำเนินการได้ในแผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) ดังนั้นในแผนดังกล่าว จึงได้กำหนดไว้เป็นข้อหนึ่งในนโยบาย การพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ วางพื้นฐานจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนภาคต่างๆ ให้เหมาะสมตาม ขั้นตอนที่สุดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

ปี พ.ศ. 2520 จัดตั้งวิทยาลัยชุมชนภูเก็เกิดขึ้นครั้งแรกโดยให้เป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ต่อมาในปี 2523 ได้จัดตั้งขึ้นอีกแห่งที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปี พ.ศ.2527 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) จัดตั้ง วิทยาลัยชุมชนขึ้นในวิทยาลัยครู 4 แห่ง คือ วิทยาลัยชุมชนพิบูลสงคราม วิทยาลัยชุมชนอุบลราชธานี วิทยาลัยชุมชนนครราชสีมา และวิทยาลัยชุมชนนครศรีธรรมราช

ปี พ.ศ. 2535-2539 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนขึ้น โดยให้สถาบันการศึกษาเฉพาะทาง ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ และวิทยาลัยช่างศิลป์ จำนวน 77 แห่งทั่วประเทศ เป็นวิทยาลัยชุมชน โดยขยายฐานวิชาการจากเดิม ให้มีบทบาทการจัดการศึกษาและบริการชุมชนให้กว้างขวางขึ้นและให้มีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ชุมชนขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2537 ให้มีชื่อตามที่วิทยาลัยเสนอมา ซึ่งวิทยาลัยชุมชนดังกล่าวดำเนินการได้ถึงปี พ.ศ. 2539 จึงได้ยุติตามนโยบายของรัฐมนตรีกว่ากระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น

ปี พ.ศ. 2540-2544 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กล่าวถึงการส่งเสริม การดำเนินงานในลักษณะของวิทยาลัยประชาคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษาและฝึกอาชีพแก่ประชาชน

และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในชุมชนในรูปแบบที่หลากหลายตามความสนใจและความถนัดโดยไม่จำกัดพื้นฐานความรู้

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) แผนงานหลักที่ 7 : การพัฒนาระบบอุดมศึกษา กำหนดให้ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานกลางร่วมกันปรับระบบอุดมศึกษาให้มีเอกภาพทางนโยบาย โดยการจัดโครงสร้างอุดมศึกษาเป็น 3 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบมหาวิทยาลัยและสถาบันขั้นสูงที่มุ่งเน้นการวิจัย สร้างความรู้ใหม่และผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโทและเอก ระบบมหาวิทยาลัยที่เน้นจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสายวิชาการ วิชาชีพต่างๆ และการให้บริการวิชาการเป็นหลักและระบบวิทยาลัยเฉพาะทางและวิทยาลัยชุมชน ซึ่งอาจเป็นสาขาของมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยที่มุ่งจัดการศึกษาวิชาชีพเฉพาะและวิชาสามัญในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และฝึกอบรมระยะสั้นที่สนองต่อความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้จะต้องมีความสัมพันธ์และสามารถเชื่อมโยงกันได้ในแต่ละระบบ

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2545 คณะรัฐมนตรีก็มีมติเห็นชอบโครงการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบโครงการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน โดยจัดตั้งในปีพ.ศ.2545 จำนวน 10 จังหวัด และในปี พ.ศ. 2546 ขยายเพิ่มในจังหวัดขนาดใหญ่ที่มีแรงงานหรือประชาชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาระดับสูงจำนวนมากโดยจะขยายเพิ่มอีกเมื่อมีความพร้อมในปีต่อไป

2. ให้ความเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการจัดทำกฎหมายรองรับการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชนและมีหน่วยงานรับผิดชอบ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงาน โดยเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ของกระทรวงศึกษาธิการ และในระยะก่อนปรับโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการให้หน่วยงานดังกล่าวสังกัดอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. ให้ความเห็นชอบในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในจังหวัดเพื่อดำเนินงานวิทยาลัยชุมชนโดยใช้สถานศึกษาที่มีอยู่เดิมและมีศักยภาพเพียงพอยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยชุมชนโดยไม่มีการสร้างสถานศึกษาใหม่และใช้หน่วยงานทางการศึกษา สถานประกอบการ ภาครัฐ ภาคเอกชน แหล่งเรียนรู้ของชุมชน และท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน

4. ให้ความเห็นชอบให้สำนักงานประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการวิทยาลัยชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอทั้ง 4 ข้อ และให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยให้รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาด้วย ดังนี้

4.1 วิทยาลัยชุมชนที่จะจัดตั้งขึ้น ควรเป็นรูปแบบและการดำเนินการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมแบบไทย ไม่ควรยึดเอาการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนของต่างประเทศมาเป็นตัวแบบโดย

4.2 การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งควรจะต้องตอบสนองต่อความต้องการและการประกอบอาชีพของชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ

4.3 การจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในท้องถิ่นใด ควรให้ชุมชนและท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล เข้ามามีส่วนร่วมลงทุนหรือมีส่วนร่วมริเริ่มในการจัดตั้งด้วย เพื่อให้ท้องถิ่นได้ตระหนักถึงภาระความรับผิดชอบบนส่วนของตนตั้งแต่เริ่มนั้น รวมทั้งสามารถพิจารณาความเหมาะสมและความจำเป็นของการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

2.4 วิทยาลัยชุมชนในปัจจุบัน

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2545 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบโครงการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบโครงการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน โดยจัดตั้งในปี 2545 จำนวน 10 จังหวัด และในปี พ.ศ. 2546 ขยายเพิ่มในจังหวัดขนาดใหญ่ที่มีแรงงานหรือประชาชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาระดับสูงจำนวนมากโดยจะขยายเพิ่มอีกเมื่อมีความพร้อมในปีต่อไป

2. ให้ความเห็นชอบ ให้กระทรวงศึกษาธิการจัดทำกฎหมายรองรับการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชน และมีหน่วยงานรับผิดชอบ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงาน โดยเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่ของกระทรวงศึกษาธิการและในระยะก่อนปรับโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการให้หน่วยงานดังกล่าวสังกัดอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. ให้ความเห็นชอบ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในจังหวัดเพื่อดำเนินงานวิทยาลัยชุมชนโดยใช้สถานศึกษาที่มีอยู่เดิมและมีศักยภาพเพียงพอ ยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยชุมชนโดยไม่มีการสร้างสถานศึกษาใหม่และใช้หน่วยงานทางการศึกษา สถานประกอบการ ภาครัฐ ภาคเอกชน แหล่งเรียนรู้ของชุมชนและท้องถิ่นเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน

4. ให้ความเห็นชอบ ให้สำนักงานประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการวิทยาลัยชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อคราวประชุมวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 เห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอทั้ง 4 ข้อ และให้การดำเนินการต่อไปได้ โดยให้รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาด้วย ดังนี้

1. วิทยาลัยชุมชนที่จะจัดตั้งขึ้น ควรเป็นรูปแบบและการดำเนินการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมแบบไทย ไม่ควรยึดเอาการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนของต่างประเทศมาเป็นตัวแบบโดยตรง

2. การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยชุมชน แต่ละแห่งควรจะต้องตอบสนองต่อความต้องการและการประกอบอาชีพของชุมชนในแต่ละท้องถิ่นนั้นๆ

3. การจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในท้องถิ่นใด ควรให้ชุมชนและท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เข้ามามีส่วนร่วมลงทุนหรือมีส่วนร่วมริเริ่มในการจัดตั้งด้วย เพื่อให้ท้องถิ่นได้ตระหนักถึงภาระความรับผิดชอบในส่วนของตนตั้งแต่เริ่มในการจัดตั้งด้วย เพื่อให้ท้องถิ่นได้ตระหนักถึงภาระความรับผิดชอบในส่วนของตนตั้งแต่เริ่มนั้น รวมทั้งสามารถพิจารณาความเหมาะสมและความจำเป็นของการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

วันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนตามมติคณะรัฐมนตรีใน 10 จังหวัด คือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน พิจิตร ตาก บุรีรัมย์ มุกดาหาร หนองบัวลำภู สระแก้ว อุทัยธานี ระนอง และนราธิวาส

ในปี พ.ศ. 2547 ได้ดำเนินการขยายจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนเพิ่มเติมตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ขยายจัดตั้งในปีต่อไปเมื่อมีความพร้อม อีก 7 จังหวัด ตามความต้องการและความพร้อมของชุมชน คือ จังหวัดยโสธร สมุทรสาคร ตราด สตูล ยะลา ปัตตานี และพังงา

ในปี พ.ศ. 2549 ได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน 1 จังหวัด คือ จังหวัดแพร่

และในปี พ.ศ. 2550 ได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน 1 จังหวัด คือ จังหวัดสงขลา

รวมปัจจุบันประเทศไทย มีวิทยาลัยชุมชน จำนวน 19 แห่ง

2.5 การดำเนินงานวิทยาลัยชุมชน

การดำเนินงานวิทยาลัยชุมชนแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 พ.ศ. 2545 - มีนาคม 2547 เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายมีผลเป็นรูปธรรม โดยเร็วกระทรวงศึกษาธิการจึงให้ใช้สถานศึกษาในสังกัดที่ชุมชนเลือกมาทำหน้าที่วิทยาลัยชุมชนอีกบทบาทหนึ่งควบคู่กับภารกิจเดิม โดยมีสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา 3 แห่ง และสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน 7 แห่ง โดยให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานกำกับดูแลวิทยาลัยชุมชน

ระยะที่ 2 พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการการศึกษา พ.ศ. 2546 และหลังจากมีกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญารูปแบบวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2546 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2546 และงานวิทยาลัยชุมชนได้ย้ายไปอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและได้ปรับเปลี่ยนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎกระทรวงดังกล่าว โดยแยกงานวิทยาลัยชุมชนออกมาเป็นเอกเทศจากสถานศึกษาเดิมให้มีองค์การกร บริหารบุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ โดยดำเนินการสรรหาและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชน ซึ่งเป็นกรรมการบริหารคณะแรก เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2547

2.6 การบริหารและการจัดการวิทยาลัยชุมชน

ในการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนได้ใช้หลักการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและตามมติ คณะรัฐมนตรี คือ ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ให้องค์กรท้องถิ่น หน่วยงานชุมชน ได้เข้ามามีความเป็นเจ้าของในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ริเริ่มจัดตั้งจนถึงการบริหารจัดการหลังจากจัดตั้งแล้ว โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและจัดระบบเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความต้องการของชุมชนและความพร้อมในการดำเนินการเป็นหลัก โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยชุมชน แบ่งออก เป็น 2 ระดับโดยผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนที่มีคุณสมบัติและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ส่วนกลาง

1.1 คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

มีหน้าที่ พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายที่ว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.2 คณะกรรมการวิทยาลัยชุมชน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.2.1 พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.2.2 ให้ความเห็นชอบ หลักสูตรการศึกษาของวิทยาลัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

1.2.3 กำหนดแนวทาง ประสานและส่งเสริมให้วิทยาลัยจัดระบบเครือข่ายในการบริหารการจัดการศึกษา

1.2.4 ออกระเบียบและข้อบังคับของสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนและอาจมอบให้วิทยาลัยชุมชนเป็นผู้ออกกฎระเบียบและข้อบังคับสำหรับวิทยาลัยนั้นเป็นเรื่องๆ ไปก็ได้

1.2.5 พิจารณาเสนอการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกวิทยาลัยต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.2.6 พิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่วิทยาลัย

1.2.7 ระดมทุนและทรัพยากร เพื่อการจัดการศึกษาของวิทยาลัย และส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนวิทยาลัยชุมชน

1.2.8 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาของวิทยาลัย

1.2.9 เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษาและรัฐมนตรีในการออกระเบียบประกาศ และข้อบังคับเพื่อดำเนินการตามกฎหมายกฎกระทรวงนี้ และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของวิทยาลัย

1.2.10 แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกะทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของคณะกรรมการ

1.2.11 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2.12 อำนาจหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของวิทยาลัยที่มีมิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

1.3 สำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.3.1 จัดทำข้อเสนอนโยบาย และจัดทำแผนหลักของระบบวิทยาลัยชุมชน เสนอแนะการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณให้วิทยาลัยชุมชน

1.3.2 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชน

1.3.3 จัดทำมาตรฐาน การจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน

1.3.4 พัฒนาและส่งเสริม การจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนและระบบเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการวิทยาลัยชุมชน

1.3.6 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ระดับวิทยาลัย

2.1 สภาวิทยาลัยชุมชน

ทุกวิทยาลัยชุมชนมีสภาวิทยาลัยชุมชนเป็นคณะกรรมการบริหารมาจากการสรรหา มีวาระคราวละ 3 ปี จำนวนไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา ผู้แทนอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้แทนหน่วยจัดการศึกษา ผู้แทนหอการค้าจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิหลากหลายสาขา ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการศึกษาและเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ ศรัทธาในหลักการวิทยาลัยชุมชนมีจิตสาธารณะและรักท้องถิ่น ให้สภาวิทยาลัยชุมชนมีอำนาจหน้าที่

2.1.1 วางนโยบายให้ความเห็นชอบ แผนการจัดการศึกษาและงบประมาณของวิทยาลัย

2.1.2 กำกับดูแลให้วิทยาลัยปฏิบัติตามนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐาน การศึกษาตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

2.1.3 ออกระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัย

2.1.4 พิจารณาให้ความเห็นชอบการแบ่งส่วนงานในวิทยาลัยและการจัดตั้งหน่วยจัด การศึกษาของวิทยาลัย

2.1.5 ระดมทุนและทรัพยากร เพื่อการจัดการศึกษาของวิทยาลัย

2.1.6 ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ การบริหารและการจัดการวิทยาลัยแก่ผู้อำนวยการ

2.1.7 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการและ การดำเนินงานของวิทยาลัย

2.1.8 ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพ ภายนอก ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

2.1.9 อนุมัติการให้อนุปรินญาและประกาศนียบัตร อนุมัติการจัดการเรียนการสอน ในหลักสูตรที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการ

2.1.10 พิจารณาให้ความเห็นชอบ รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของวิทยาลัย

2.1.11 แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ใน อำนาจหน้าที่ของสภาวิทยาลัย

2.1.12 ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ

2.1.13 แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้อำนวยการ อาจารย์พิเศษและกรรมการสภาวิชาการ

2.1.14 ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสภาวิทยาลัย

2.2 ผู้บริหารวิทยาลัย

ให้มีผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มาจากการสรรหาและมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ มีอำนาจหน้าที่

2.2.1 บริหารกิจการของวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของ ทางราชการและของวิทยาลัย รวมทั้งนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาและวัตถุประสงค์ ของวิทยาลัย

2.2.2 ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและข้อบังคับของวิทยาลัย

2.2.3 เป็นผู้แทนของวิทยาลัยในกิจการทั่วไป

2.2.4 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของวิทยาลัยเพื่อเสนอต่อสภาวิทยาลัย

2.2.5 แต่งตั้งและถอดถอนหัวหน้าโปรแกรมวิชา และหัวหน้าหลักสูตร

2.2.6 เสนอสภาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแต่งตั้งและถอดถอน รองผู้อำนวยการ อาจารย์พิเศษ และกรรมการสภาวิชาการ

2.3 สภาวิชาการ

เป็นองค์คณะบุคคลผู้ชำนาญหรือเชี่ยวชาญงานวิชาการของวิทยาลัยชุมชนทั้งระบบ มีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่สภาวิทยาลัยและผู้อำนวยการเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน คุณภาพทางการศึกษา การเปิดสาขาวิชา การเปิดหลักสูตรและการดำเนินงานของ หน่วยจัดการศึกษา

2.4 หน่วยจัดการศึกษา

เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอน ที่คณะกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนประกาศจัดตั้งให้เป็น หน่วยจัดการศึกษา เป็นเครือข่ายของวิทยาลัยชุมชนเพื่อจัดการศึกษาตามที่ชุมชนต้องการร่วมกับ วิทยาลัยชุมชน ได้แก่ สถานที่ของหน่วยงานราชการ ท้องถิ่น เอกชน สถานที่ประกอบการ วัด ศาสนสถาน และอื่นๆ ตามความพร้อมของแต่ละชุมชน



ภาพประกอบ 7 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของระบบวิทยาลัยชุมชน

ที่มา: สำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชน. (2554: ออนไลน์).

4. การบริการวิชาการ

4.1 ประเภทของหลักสูตร

- 4.1.1 หลักสูตรอนุปริญญา
- 4.1.2 หลักสูตร ปวส.และปวช.
- 4.1.3 หลักสูตรการฝึกอบรบ

4.1 ประเภทของหลักสูตร

4.1.1 การจัดการศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา

หลักสูตรอนุปริญญาวิทยาลัยชุมชนเป็นหลักสูตรที่สร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่ผู้พลาดโอกาสการเรียนรู้ในวัยเรียน ผู้ประกอบ อาชีพเฉพาะทางที่ต้องใช้การศึกษาเพิ่มคุณค่าชีวิต และอาชีพและผู้ใฝ่หาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิต เป็นการศึกษาที่นำไปสู่การปรับใช้ได้ในชีวิตและการทำงาน สร้างประสบการณ์ใฝ่เรียนรู้ ทบทวน ตรวจสอบตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างนักปฏิบัติที่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ตลอดเวลา (Reflective Practitioner) และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้รวดเร็วและตรงประเด็น ชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยตรง

หลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัยชุมชน

หลักสูตรอนุปริญญาวิทยาลัยชุมชน พ.ศ.2549 มีดังนี้

1. อนุปริญญาการแพทย์แผนไทย (Associate of Thai Traditional Medicine)
 - สาขาวิชาการแพทย์แผนไทย
2. อนุปริญญาเทคโนโลยี (Associate of Technology)
 - 2.1 สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้ากำลัง
 - 2.2 สาขาวิชาเทคโนโลยีรถยนต์
3. อนุปริญญาบัญชี (Associate of Accountancy)
 - 3.1 สาขาวิชาการบัญชี
4. อนุปริญญาศิลปศาสตร์ (Associate of Arts)
 - 4.1 สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
 - 4.2 สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น
 - 4.3 สาขาวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
 - 4.4 สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
 - 4.5 สาขาวิชาวารสารศาสตร์และการประชาสัมพันธ์

5. อนุปริญาตสารสนเทศศาสตร์ (Associate of Information Sciences)

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6. อนุปริญาตศึกษาศาสตร์ (Associate of Education)

สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

7. อนุปริญาตวิทยาศาสตร์ (Associate of Sciences)

7.1 สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์

7.2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

7.3 สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร

หลักสูตรอนุปริญาตวิทยาลัยชุมชน พ.ศ.2550 มีดังนี้

1. อนุปริญาตศิลปศาสตร์ (Associate of Arts)

1.1 สาขาวิชาธุรกิจอาหารฮาลาล

1.2 สาขาวิชาการค้าขายแดน

1.3 สาขาวิชาพุทธศาสตร์

1.4 สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศในกลุ่มอินโดจีน

2. อนุปริญาตวิทยาศาสตร์ (Associate of Sciences)

2.1 สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

2.2 สาขาวิชาเกษตรอินทรีย์

4.1.2 การจัดหลักสูตร ปวส.และปวช.

ปัจจุบันหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเปิดสอนเฉพาะในวิทยาลัยชุมชนพิจิตรและวิทยาลัยชุมชนอุทัยธานีเท่านั้น โดยจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สาขาวิชาที่เปิดสอนในวิทยาลัยชุมชน มีดังนี้

1. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1.1 เครื่องกล (เทคนิคยานยนต์)

1.2 ไฟฟ้ากำลัง (ติดตั้งไฟฟ้า)

1.3 การบัญชี (การบัญชี)

1.4 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ (พัฒนาเว็บเพจ)

1.5 อิเล็กทรอนิกส์ (เทคนิคคอมพิวเตอร์)

1.6 งานอิเล็กทรอนิกส์

2. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

- 2.1 เครื่องกล (ยานยนต์)
- 2.2 ไฟฟ้ากำลังและอิเล็กทรอนิกส์ (ไฟฟ้ากำลัง)
- 2.3 พาณิชยกรรม (การบัญชี)
- 2.4 พาณิชยกรรม (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)
- 2.5 ไฟฟ้ากำลังและอิเล็กทรอนิกส์ (อิเล็กทรอนิกส์)
- 2.6 โลหะการ (เชื่อมโลหะ)

4.1.3 หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่ต้องการเสริมสร้างบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามที่ต้องการ โดยใช้เวลาฝึกอบรมในช่วงสั้น แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรระยะสั้น (Training Courses)

หลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น หมายถึง หลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการเป็นคนดี มีหลักวิชา มีทักษะการปฏิบัติและความสามารถในการจัดการ ในงานหรือกิจกรรมเฉพาะอย่าง เมื่อฝึกอบรมเสร็จสามารถประเมินผลการเรียนรู้ได้ชัดเจนทันที และสามารถติดตามประเมิน การนำผลการ ฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน อาชีพ และการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับตัวเองและสังคมได้ ลักษณะของหลักสูตร เป็นดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน
2. เป็นหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถภาพของคนวัยทำงาน หรือตอบสนองความต้องการ เฉพาะของคนสูงอายุ
3. เป็นหลักสูตรที่มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้หรือมีความสมบูรณ์ในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง
4. เป็นหลักสูตรที่ช่วยแก้ปัญหาของปัจเจกบุคคลหรือชุมชน

2. หลักสูตรประกาศนียบัตร (Certificated Programs)

หลักสูตรประกาศนียบัตร หมายถึง หลักสูตรการเรียนรู้ที่เน้นความรู้ วิธีการปฏิบัติและ คุณลักษณะที่เป็นมาตรฐาน(Performing Courses) ที่มีลักษณะเฉพาะเรื่องความรู้ ความสามารถ และเทคนิคการทำงาน หรือกระบวนการทางวิชาชีพ (Technical or Professional Training) รวมถึง การเสริมสร้างคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็น ลักษณะเฉพาะของหลักสูตร เป็นดังนี้

1. มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ที่เน้นการแก้ปัญหาในการทำงานหรือ พัฒนาการทำงาน หรือการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะกับอนาคต มีความสมบูรณ์ในตัว เรียน สำเร็จแล้วสามารถประกอบอาชีพ หรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ
2. มีความสมดุลระหว่างหลักวิชาหรือทฤษฎี กับการปฏิบัติหรือความชำนาญในการปฏิบัติ

ประเภทของหลักสูตร

วิทยาลัยชุมชนจัดการศึกษาในระบบ โดยมีหลักสูตร 2 ประเภท ดังนี้

1. หลักสูตรระดับอนุปริญญา 3 ปี (ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา) พัฒนาตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน มีความสมบูรณ์สามารถออกไปทำงานและนำไปสู่การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วย

1.1 จำนวนหน่วยกิตและโครงสร้างหลักสูตร

สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอนุปริญญา พ.ศ.2548 โดยมีจำนวน

หน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 90 หน่วยกิตประกอบด้วย

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป | ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต |
| 2. หมวดวิชาเฉพาะ | ไม่น้อยกว่า 45 หน่วยกิต |
| 3. หมวดวิชาเลือกเสรี | ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต |

1.2 หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่ต้องเสริมสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เมื่อจบการฝึกอบรมสามารถทำงานได้จริง โดยใช้เวลาฝึกอบรมในช่วงสั้นๆ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ หลักสูตรระยะสั้น (Training Courses) ใช้เวลาฝึกอบรมระหว่าง 6 - 200 ชั่วโมง และหลักสูตรประกาศนียบัตร (Certificate Courses) ใช้เวลาเรียนรู้และฝึกอบรมตั้งแต่ 1 ภาคการศึกษา ถึง 2 ปีการศึกษา

2. อาจารย์ประจำหลักสูตร

ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 3 คน และในจำนวนนั้นต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์อย่างน้อย 1 คน

3. อาจารย์ผู้สอน

สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ในสาขาวิชาที่ตรงหรือสัมพันธ์กับรายวิชาที่เปิดสอน หากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ต้องมีประสบการณ์ในการสอนรายวิชาที่รับผิดชอบไม่น้อยกว่า 10 ปี ถ้าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความชำนาญเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ ไม่น้อยกว่า 10 ปี การจัดอาจารย์เข้าสอนในแต่ละสาขาวิชา ให้พิจารณาจัดอาจารย์ประจำของวิทยาลัยชุมชนเข้าสอนก่อนที่จะจัดอาจารย์พิเศษเข้าสอนปี

4. การสรรหาและการพัฒนาอาจารย์

4.1 วิทยาลัยชุมชนเป็นสถานศึกษาของรัฐ ซึ่งบริหารจัดการโดยชุมชนด้วยระดมสรรพกำลังที่มีอยู่ในท้องถิ่นทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.2 พัฒนาอาจารย์อย่างมีแบบแผนและเป็นรูปธรรม เพื่อมุ่งเน้นที่จะสร้างให้คณาจารย์ของวิทยาลัยชุมชน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนเอง โดยส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ทางด้านวิชาการและพัฒนางานวิชาการและพัฒนางานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ

5. อาจารย์ของวิทยาลัยชุมชน ประกอบด้วย

5.1 อาจารย์ประจำ เป็นผู้สอนในสาขาวิชาที่ตนถนัด เป็นผู้จัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานสำนักงาน

5.2 อาจารย์พิเศษ เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในสาขาวิชานั้นๆ จากหน่วยงานองค์กรต่างๆ ในชุมชนและนอกชุมชน

การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาของวิทยาลัยชุมชน

วิทยาลัยชุมชนเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ซึ่งบริหารจัดการโดยชุมชน มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านวิชาการและวิชาชีพ ตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ผู้เรียนของวิทยาลัยชุมชนเป็นผู้ที่พลาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ด้วยสาเหตุของความไม่พร้อมในด้านต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่าย เวลาเรียน ระยะเวลา ความไม่สะดวกในการเดินทาง ความจำเป็นต้องออกมาประกอบอาชีพ ผู้เรียนของวิทยาลัยชุมชน มีอายุตั้งแต่ 18 – 79 ปี และร้อยละ 85 เป็นผู้ที่มิงานทำแล้ว และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมานาน ทำให้ผู้เรียนมีความหลากหลายทางด้านอายุและประสบการณ์ จึงจำเป็นต้องปรับพื้นฐานให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ในปีการศึกษา 2551 สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนและวิทยาลัยชุมชนได้ร่วมกันพัฒนาแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนของวิทยาลัยชุมชน โดยจัดทำชุดวิชา จำนวน 3 วิชา ประกอบด้วย

1. ภาษาไทย
2. ภาษาอังกฤษ
3. วิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์

ใช้เป็นกระบวนการปรับศักยภาพให้เข้าสู่พื้นฐานก่อนที่จะปรับเข้าสู่ระบบการศึกษาที่มีมาตรฐาน เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนในการพัฒนาศักยภาพด้านสติปัญญา ให้มีความพร้อม มีทักษะการเรียนรู้และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและมีความมั่นใจ จนสามารถเรียนและสำเร็จได้ (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. 2553: ออนไลน์)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ได้มีผู้วิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย โดยศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การและปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

3.1 เพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในโลกปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในทุกด้าน ซึ่งในการปฏิบัติงานก็เช่นกัน เพศหญิงและเพศชายมีเสรีภาพที่จะเลือกปฏิบัติงานตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเอง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศจะเป็นที่ยอมรับในสังคม แต่เพศชายและเพศหญิงโดยธรรมชาติแล้วก็มียังความแตกต่างในด้านของ ความสนใจ เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอนาคต เป็นต้น รวมทั้งลักษณะของงานบางประเภทยังมีข้อจำกัดเรื่องเพศเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ไม่มากนักน้อย ยกตัวอย่างเช่น งานสายการผลิตในโรงงานที่มีการใช้แรงงานจำเป็นที่จะต้องรับพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศชาย หรืองานประเภทการเงินการบัญชี ส่วนมากก็จะเป็นเพศหญิงเพราะเนื่องจาก ความสนใจและธรรมชาติของเพศหญิงที่มีความละเอียดรอบคอบกว่าเพศชาย (ชาติตรี เหล่าเลิศรัตน. 2553: 24)

ส่วนผลการวิจัยของคลีเมนต์ (Clements. 1983: 2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลากรหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ

นันทพร บุตรน้อย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ที่เป็นเพศชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นได้ว่า เพศ เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งของบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งในที่นี้ เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิงของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน

3.2 อายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้นระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย อายุและความต้องการต่าง ๆ ส่วนตัวของบุคคล ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้เป็นแนวทางในการจูงใจ ซึ่งมีข้อสรุปทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอายุของพนักงาน เช่น บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักจะมีความต้องการในเรื่องการเห็นคุณค่าของตน แสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยาน และก้าวร้าว เขาต้องการโอกาสการทำให้ดีสำหรับบุคคลที่มีอายุ 30-45 ปี จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มอายุนี้อาจต้องการความมั่นคงทางจิตใจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537: 86)

ดรีเวนด้า (Dereinda. 1988: 1267-A) ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยพบว่า อายุกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การปกครอง การบังคับบัญชา

เฮอร์ลิช (ชวัญจิรา ทองน้ำ. 2547: 38-39; อ้างอิงจาก เฮอร์ลิช. 1964: 386-387) ได้กล่าวว่า ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมีมากในช่วงต้นๆ ของการเข้าสู่การมีวุฒิภาวะ และประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในช่วงระหว่างอายุ 25-35 ปี ประมาณ ร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 35-45 ปี ส่วนอายุระหว่าง 55-65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือไม่มีเลย ซึ่งจะเห็นว่า อายุของบุคคลนั้นสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลได้

นอกจากนี้ เกษสุดา ต้นซุน (2545: 30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่มีอายุแตกต่างกันก็ย่อมมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย

ส่วนการศึกษางานวิจัยของนันทพร บุตรน้อย (2548: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โชติ เกิดบัณฑิต (2539: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของ

งาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่มีอายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี และอายุ 31-40 ปี

เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม พบว่า อายุของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนเกษณี ขาวยั้งยืน (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อย

ถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2541: 36) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการโดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปีจะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชามากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า อายุ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสรุปว่า อายุ หมายถึง จำนวนเต็มปีบริบูรณ์ตามวันเกิดที่คิดตามปฏิทินสากลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชน

3.3 ระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า จึงน่าจะเป็นผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองใน การเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้น ระดับการศึกษา จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ชาติรี เหล่าเลิศรัตน. 2553: 25)

ทิพมาศ แก้วซิม (2542: 86) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ส่วนนันทพร บุตรน้อย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม

ราชูปถัมภ์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคคลที่แตกต่างกัน สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้แตกต่างกัน ดังนั้นสรุปได้ว่า ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดที่ได้รับในปัจจุบันของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ ระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

3.4 ตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คลีเมนต์ (Clements. 1983: 2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงและเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรื่อง โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

แจ๊คสัน (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 38; อ้างอิงจาก Jackson. 1975: 7560-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องราวการรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เบอร์ (Burr. 1981: 3794-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชน ฟลอริดาและมหาวิทยาลัย : การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์เกอร์กับทัศนคติต่องานของผู้บริหาร

วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยและศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัย เห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่าสนับสนุนทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่ง พึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุนเรียงลำดับความพึงพอใจได้ดังนี้ สัมฤทธิ์ผลของการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว และเมื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภทแล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจในงานและความมาพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยและภายใน มหาวิทยาลัย

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 63) ซึ่งได้ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผลจากการศึกษา พบว่า ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

นันทพร บุตรน้อย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนรอยพิมพ์ใจ เพชรกุล (2534: 181-186) ได้ศึกษาขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประเภทวิชาที่สอนพบว่า อาจารย์มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สุไลมาน (Sulaiman. 2009: Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลของรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงาน สูงกว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ

จึงเห็นได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งใน งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สรุปว่า ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานของวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับสูง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

3.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการประกอบอาชีพนั้นๆ อายุการทำงานในอาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นการมีตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น การมีรายได้ที่สูงขึ้นรวมทั้งความสำเร็จในเรื่องบทบาทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปาริชาติ รัตนราช. 2544: 46) ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลคนหนึ่งต้องการจากงานของเขา อาจจะไม่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ผลก็คือสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นสาเหตุให้การทำงานที่ดีที่สุดของเขาเปลี่ยนแปลงไปด้วย (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537: 86)

การศึกษาของมาตาเฮรู (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 57-58; อ้างอิงจาก Mataheru. 1985) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนงานวิจัยของ กู๊ดสัน ซึ่งพบว่าระยะเวลาการทำงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ ส่วนด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532: 58; อ้างอิงจาก Goodson. 1985)

ทิพมาศ แก้วชิม (2542: 86) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

นิภาพร อารีย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โดยเปรียบเทียบการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน ถึงความสัมพันธ์ของการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ ปี พ.ศ.2547 ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่มีประสบการณ์จากการฝึกงาน พยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญ มีการปรับตัวดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในห้องผ่าตัด และพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยสามัญ มีแรงจูงใจในการทำงานดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในห้องผ่าตัด และผลการศึกษายังพบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนอัญชลิ ฤกษ์งาม (2537: 116-119) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา

ผู้ร่วมงานและผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษามีความสามารถด้านปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เพราะผู้สำเร็จการศึกษามีประสบการณ์ทำงานเพียง 1 ปีเท่านั้น ยังไม่มีทักษะในการทำงานยังนำความรู้ออกมาใช้ไม่หมด แต่มีความสามารถด้านปฏิบัติการพยาบาลในทุกเรื่อง

จันทร์จิรา เหล่าพ้งนันทน์ (2533: 112) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความพึงพอใจในอาชีพพยาบาลของพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่างบรรจุ -5 ปี, 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

สำหรับโชติ เกิดบัณฑิต (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ได้พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี นอกจากนี้ใน องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี

ส่วนเกษณี ขาวยังยืน (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านชีวิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

จากเอกสารและการศึกษาดังกล่าวจะพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

3.6 สถานที่ตั้งกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สถานที่ตั้งในการทำงานก็เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพหรือแรงจูงใจในการทำงาน หากสถานที่การทำงานหรือสถานที่ตั้ง ไม่มีความเหมาะสม ไม่ตรงตามความพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว อาจจะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไปได้ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการทำงาน พบว่า จำลอง อนันตสุข (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากร

งานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางกับบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาค

ฉัตร ธรรมรงค์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน (สบ.2) หลักสูตรพนักงานสอบสวนระดับสารวัตร รุ่นที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน (ภูมิภาค) ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันและมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจเป็นเพราะมีภูมิลำเนาอยู่ไกลจากจังหวัดหรือภูมิภาคที่ทำงาน จึงไม่พอใจในการปฏิบัติงานและไม่คุ้นเคยกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น รวมถึงภาษาหรือขนบธรรมเนียมของประเพณีในท้องถิ่นนั้น

จากเอกสารและการศึกษาดังกล่าวข้างต้นจะพบว่า สถานที่ตั้งที่ต่างหากกัน สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยเหตุที่ว่า สถานที่ตั้งแต่ละแห่งมีข้อจำกัดแตกต่างกัน เช่น สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัย และความสะอาดสบายในการทำงาน รวมไปถึงภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และลักษณะการดำรงชีวิตในท้องถิ่นนั้นๆ ก็มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยจัดลำดับสาระดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนในประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ของวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 574 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนในประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ของวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 574 คน โดยในวิจัยนี้ได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ใน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับตามวิธีการของไลเคิร์ต (Likert, 1961)

3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และ 2 มาสร้างข้อคำถามเพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม 7 ข้อ ด้านลักษณะงาน 7 ข้อ ด้านผู้บังคับบัญชา 7 ข้อ ด้านเพื่อนร่วมงาน 7 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7 ข้อ ด้านความสำเร็จในงาน 7 ข้อ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 7 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 7 ข้อและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 7 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 63 ข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับของแรงจูงใจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด แล้วนำไปปรึกษาประธานและกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ แล้วนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ซึ่งเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรวิทยาลัยชุมชน จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 27 % ของกลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สถิติแบบทดสอบที (Ferguson, 1981: 190) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.76 ขึ้นไป มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม รวมได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ทั้งหมด จำนวน 63 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจพิจารณาแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรพิจารณาอีกครั้ง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ตามเกณฑ์ข้อ 2 ไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)(Cronbach.1970: 161) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.940

5. นำแบบสอบถามที่จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการวิจัยจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนทั้ง 19 แห่ง และสำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชนเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรวิทยาลัยชุมชนทั้ง 19 แห่งและสำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชน โดยผู้วิจัยจะดำเนินการแจกให้กับบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนด้วยตนเอง ทั้งในรูปแบบการส่งจดหมายทางไปรษณีย์ ในกรณีที่มีที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้อย่างชัดเจน ให้ตอบแบบสอบถามผ่านทางอีเมลล์ของผู้วิจัยในกรณีที่มีอีเมลล์ที่ติดต่อได้อย่างชัดเจนและการให้ตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลข้อมูล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนโดยรวมและเป็นรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนโดยรวมและเป็นรายด้านจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

4. ส่วนแบบสอบถามแบบปลายเปิดจะนำไปใช้ประกอบในการอภิปรายผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในหาคูณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ใช้การทดสอบที (t-test)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 169)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบที (t-test)

3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) (Ferguson, 1981: 178) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) (Ferguson, 1981: 308)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมยกกำลังสอง (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
P	แทน	ความน่าจะเป็นที่มีค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและเป็นรายด้าน จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวม และเป็นรายด้าน 9 ด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศที่ใช้การทดสอบที่ สำหรับตัวแปรอายุ ระดับศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ

ตอนที่ 4 การสรุปข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยการแจกแจงความถี่และนำเสนอ ประกอบการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และ ค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	251	43.73
หญิง	323	56.27
รวม	574	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	259	45.12
30 – 45 ปี	185	32.23
45 ปี ขึ้นไป	130	22.65
รวม	574	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	2.09
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	165	28.75
สูงกว่าปริญญาตรี	397	69.16
รวม	574	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารต้น – สูง (ตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป)	60	10.45
อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ข้าราชการ / พนักงานราชการ)	238	41.46
อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ / ชั่วคราว)	276	48.09
รวม	574	100.00
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 7 ปี	420	73.17
7 – 15 ปี	112	19.51
15 ปี ขึ้นไป	42	7.32
รวม	574	100.00
6. สถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน		
ภาคเหนือ ได้แก่ แม่ฮ่องสอน ตาก แพร่	70	12.20
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มุกดาหาร ยโสธร หนองบัวลำภู บุรีรัมย์	146	25.43
ภาคกลาง ได้แก่ พิจิตร อุทัยธานี สมุทรสาคร สระแก้ว ตราด	150	26.13
ภาคใต้ ได้แก่ ระนอง พังงา สตูล สงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส	208	36.24
รวม	574	100.00

ตาราง 1 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 323 คน (ร้อยละ 56.27) มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 259 คน (ร้อยละ 45.12) และสำเร็จ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 397 คน (ร้อยละ 69.16)

ในด้านตำแหน่งงาน พบว่า อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ / ชั่วคราว) จำนวน 276 คน (ร้อยละ 48.09) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 7 ปี จำนวน 420 คน (ร้อยละ 73.17) และ ปฏิบัติงานอยู่ในภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนระนอง พังงา สตูล สงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส จำนวน 208 คน (ร้อยละ 36.24)

ตอนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและเป็น รายด้าน จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 2-11

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน โดยรวมและเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน	n = 574		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านสภาพแวดล้อม	3.76	0.46	มาก
2. ด้านลักษณะงาน	3.63	0.43	มาก
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.51	0.41	มาก
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.48	มาก
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.65	0.43	มาก
6. ด้านความสำเร็จในงาน	3.60	0.40	มาก
7. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.32	0.49	ปานกลาง
8. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.30	0.63	ปานกลาง
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.64	0.49	มาก
รวม	3.57	0.25	มาก

ตาราง 2 บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.25)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านอื่นๆ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ระยะเวลาและความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.72	0.68	มาก
2. การจัดสถานที่ทำงานมีระเบียบเป็นสัดส่วน	3.58	0.64	มาก
3. สถานที่ทำงานมีการใช้พื้นที่อย่างคุ้มค่าเหมาะสม	3.66	0.68	มาก
4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานได้อย่างครบครัน	3.82	0.73	มาก
5. ความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์สำนักงาน	3.73	0.68	มาก
6. คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในสำนักงานมีความทันสมัย	3.88	0.73	มาก
7. บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม	3.95	0.74	มาก
รวม	3.76	0.46	มาก

ตาราง 3 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.46)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านลักษณะงาน เป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อวิทยาลัยชุมชน	3.58	0.67	มาก
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นอิสระ	3.36	0.63	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเต็มที่	3.55	0.71	มาก
4. งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถของตนเอง	3.66	0.73	มาก
5. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดความรับผิดชอบมากขึ้น	3.99	0.74	มาก
6. ลักษณะงานที่ได้รับทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น	3.55	0.70	มาก
7. งานที่ได้ปฏิบัติทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.75	0.77	มาก
รวม	3.63	0.43	มาก

ตาราง 4 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.43)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 2 คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นอิสระ ที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านผู้บังคับบัญชา เป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.67	0.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.47	0.67	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.52	0.73	มาก
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับและรับฟังแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.49	0.70	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ	3.50	0.72	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.39	0.63	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.56	0.68	มาก
รวม	3.51	0.41	มาก

ตาราง 5 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.41)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ได้แก่ ข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ และข้อ 7 ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับข้อที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชายอมรับและรับฟังแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่ 6 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์ดี	3.62	0.69	มาก
2. บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	3.63	0.68	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกลมเกลียว	3.78	0.75	มาก
4. มีการปะทะสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.75	มาก
5. มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาหารือกันกับบุคลากรใน วิทยาลัยชุมชน	3.67	0.72	มาก
6. เพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของท่าน	3.72	0.73	มาก
7. ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในการ ทำงาน	3.67	0.74	มาก
รวม	3.70	0.48	มาก

ตาราง 6 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ	3.65	0.72	มาก
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.74	มาก
3. อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.70	0.74	มาก
4. ค่ารักษาพยาบาลเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคงในชีวิต	3.70	0.75	มาก
5. เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.65	0.70	มาก
6. ค่าเล่าเรียนบุตรที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.58	0.70	มาก
7. ระบบสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.55	0.67	มาก
รวม	3.65	0.43	มาก

ตาราง 7 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.43)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านความสำเร็จในงาน เป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.63	0.74	มาก
2. ทุกครั้งที่งานสำเร็จลุล่วง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ	3.62	0.71	มาก
3. ความสำเร็จของงานส่วนหนึ่งมาจากท่าน	3.56	0.71	มาก
4. การทำงานแต่ละครั้งทำให้ได้พัฒนาศักยภาพ	3.55	0.72	มาก
5. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นความสำเร็จในงานอย่าง หนึ่ง	3.60	0.71	มาก
6. งานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จจึงทำให้ท่านเกิดความ กระตือรือร้น	3.59	0.68	มาก
7. งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของ องค์กร	3.65	0.78	มาก
รวม	3.60	0.40	มาก

ตาราง 8 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.40)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ทำให้รู้สึกสบายใจ	3.03	1.02	ปานกลาง
2. การประเมินงานในรอบปี ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.30	0.92	ปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้า	3.58	0.82	มาก
4. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคงจนเกษียณอายุ ราชการ	3.33	0.93	ปานกลาง
5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในหน้าที่ การงาน	3.25	1.07	ปานกลาง
6. ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบงานของวิทยาลัยชุมชน	3.27	0.95	ปานกลาง
7. องค์กรมีความมั่นคงสูง	3.48	0.80	ปานกลาง
รวม	3.32	0.49	ปานกลาง

ตาราง 9 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.49)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่ 3 งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ตำแหน่งปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.28	1.05	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.22	1.04	ปานกลาง
3. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้รับการฝึกอบรมสัมมนา ต่าง ๆ	3.24	1.06	ปานกลาง
4. สายงานที่รับผิดชอบ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและ หน้าที่	3.27	1.02	ปานกลาง
5. การได้รับพิจารณาขั้นพิเศษมีความยุติธรรม	3.30	1.08	ปานกลาง
6. ความสำเร็จตามความสามารถ จะได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง	3.26	0.99	ปานกลาง
7. การเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเหมาะสมและยุติธรรม	3.51	0.77	มาก
รวม	3.30	0.63	ปานกลาง

ตาราง 10 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อ 7 การเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเหมาะสมและยุติธรรม
ที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงาน	3.66	0.78	มาก
2. ผู้บังคับบัญชานำข้อเสนอแนะบางอย่างของท่านมา แก้ไขจุดบกพร่องของงาน	3.64	0.70	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงาน สำเร็จ	3.70	0.74	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ ท่านเสมอ	3.74	0.78	มาก
5. ความสามารถของท่านทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่าน เป็นคนที่มีความดี	3.63	0.74	มาก
6. รูปแบบวิธีการปฏิบัติงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้	3.51	0.70	มาก
7. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.61	0.74	มาก
รวม	3.64	0.49	มาก

ตาราง 11 บุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.49)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและเป็นรายด้าน 9 ด้าน จำแนกตามตัวแปร ใช้การทดสอบที สำหรับตัวแปรอายุ ระดับศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลปรากฏดังตาราง 12-25

ตาราง 12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน	เพศ				t	p
	ชาย (n=251)		หญิง (n=323)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านสภาพแวดล้อม	3.76	0.48	3.77	0.45	-0.28	0.78
2. ด้านลักษณะงาน	3.61	0.42	3.65	0.44	-1.16	0.24
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.46	0.39	3.56	0.42	-2.95*	0.01
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.49	3.72	0.48	-1.44	0.15
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.65	0.45	3.66	0.43	-0.25	0.80
6. ด้านความสำเร็จในงาน	3.57	0.40	3.62	0.40	-1.57	0.12
7. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.29	0.50	3.34	0.48	-1.30	0.19
8. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.22	0.61	3.35	0.64	-2.45*	0.01
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.59	0.48	3.68	0.48	-2.41*	0.02
รวม	3.53	0.24	3.60	0.25	-3.02*	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ
เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอายุ

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านสภาพแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	2.00	0.14
ภายในกลุ่ม	571	122.40	0.21		
รวม	573	123.26			
2. ด้านลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.30	1.61	0.20
ภายในกลุ่ม	571	104.59	0.18		
รวม	573	105.18			
3. ด้านผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.29	1.73	0.18
ภายในกลุ่ม	571	94.55	0.17		
รวม	573	95.12			
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	0.52	2.23	0.11
ภายในกลุ่ม	571	133.50	0.23		
รวม	573	134.55			
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.08	0.92
ภายในกลุ่ม	571	107.89	0.19		
รวม	573	107.92			

ตาราง 13 (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
6. ด้านความสำเร็จในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.19	0.83
ภายในกลุ่ม	571	92.12	0.16		
รวม	573	92.18			
7. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.25	1.03	0.36
ภายในกลุ่ม	571	136.45	0.24		
รวม	573	136.94			
8. ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.11	0.29	0.75
ภายในกลุ่ม	571	228.20	0.40		
รวม	573	228.43			
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.60	0.55
ภายในกลุ่ม	571	134.85	0.24		
รวม	573	135.13			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.00	0.02	0.01	0.14	0.87
ภายในกลุ่ม	571	34.40	0.06		
รวม	573	34.42			

ตาราง 13 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนโดยรวมและ
เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านสภาพแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.57	0.57
ภายในกลุ่ม	571	123.02	0.22		
รวม	573	123.26			
2. ด้านลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	1.10	0.33
ภายในกลุ่ม	571	104.78	0.18		
รวม	573	105.18			
3. ด้านผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.47	1.24	7.62*	0.01
ภายในกลุ่ม	571	92.65	0.16		
รวม	573	95.12			
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.27	1.14	0.32
ภายในกลุ่ม	571	134.01	0.23		
รวม	573	134.55			
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	1.23	0.29
ภายในกลุ่ม	571	107.46	0.19		
รวม	573	107.92			
6. ด้านความสำเร็จในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.42	2.66	0.07
ภายในกลุ่ม	571	91.33	0.16		
รวม	573	92.18			

ตาราง 14 (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.34	0.71
ภายในกลุ่ม	571	136.78	0.24		
รวม	573	136.94			
8. ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.94	0.47	1.18	0.31
ภายในกลุ่ม	571	227.48	0.40		
รวม	573	228.43			
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	0.56	2.38	0.09
ภายในกลุ่ม	571	134.02	0.23		
รวม	573	135.13			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.25	4.16*	0.02
ภายในกลุ่ม	571	33.92	0.06		
รวม	573	34.42			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ ผลการทดสอบปรากฏในตาราง 15 และ 16

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรข
วิทยาลัยชุมชนโดยรวม จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า	
	ปริญญาตรี	หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.52	3.53	3.59
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.52			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.53			*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.59			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
	\bar{x} 3.50	3.41	3.56
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.50		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.41		*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.56		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ
เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านสภาพแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.84	0.43
ภายในกลุ่ม	571	122.90	0.22		
รวม	573	123.26			
2. ด้านลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.38	0.68
ภายในกลุ่ม	571	105.04	0.18		
รวม	573	105.18			
3. ด้านผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.51	0.26	1.54	0.21
ภายในกลุ่ม	571	94.61	0.17		
รวม	573	95.12			
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	2.43	0.09
ภายในกลุ่ม	571	133.41	0.23		
รวม	573	134.55			
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	1.32	0.27
ภายในกลุ่ม	571	107.42	0.19		
รวม	573	107.92			
6. ด้านความสำเร็จในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.81	0.45
ภายในกลุ่ม	571	91.92	0.16		
รวม	573	92.18			

ตาราง 17 (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.81	0.45
ภายในกลุ่ม	571	91.92	0.16		
รวม	573	92.18			
8. ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.51	0.26	0.64	0.53
ภายในกลุ่ม	571	227.92	0.40		
รวม	573	228.43			
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.81	1.40	6.06*	0.01
ภายในกลุ่ม	571	132.32	0.23		
รวม	573	135.13			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	2.35	0.10
ภายในกลุ่ม	571	34.14	0.06		
รวม	573	34.42			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 17 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโดยรวมและเป็นรายด้าน ด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ปรากฏผลดังตาราง 18

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่ง	ผู้บริหาร ระดับต้น - สูง	อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ข้าราชการ / พนักงาน)	อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ/ ชั่วคราว)
	\bar{x} 3.79	3.68	3.58
ผู้บริหารระดับต้น - สูง	3.79		*
อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ข้าราชการ / พนักงาน)	3.68		
อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ / ชั่วคราว)	3.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น - สูงมีแรงจูงใจแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งอาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ / ชั่วคราว) ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ
เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านสภาพแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.39	0.69	3.25	0.06
ภายในกลุ่ม	571	121.87	0.21		
รวม	573	123.26			
2. ด้านลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.78	0.46
ภายในกลุ่ม	571	104.89	0.18		
รวม	573	105.18			
3. ด้านผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.11	0.69	0.50
ภายในกลุ่ม	571	94.89	0.17		
รวม	573	95.12			
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.54	0.58
ภายในกลุ่ม	571	134.29	0.24		
รวม	573	134.55			
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.28	0.64	3.42*	0.03
ภายในกลุ่ม	571	106.64	0.19		
รวม	573	107.92			
6. ด้านความสำเร็จในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.30	1.65	10.59*	0.01
ภายในกลุ่ม	571	88.89	0.16		
รวม	573	92.18			

ตาราง 19 (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
7. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.10	0.40	0.67
ภายในกลุ่ม	571	136.75	0.24		
รวม	573	136.94			
8. ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.05	0.95
ภายในกลุ่ม	571	228.38	0.40		
รวม	573	228.43			
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.63	0.53
ภายในกลุ่ม	571	134.83	0.24		
รวม	573	135.13			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.20	3.28*	0.04
ภายในกลุ่ม	571	34.03	0.06		
รวม	573	34.42			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในงาน สำหรับด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ปรากฏผลดังตาราง 20 - 22

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนโดยรวม จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 7 ปี	7 – 15 ปี	15 ปี ขึ้นไป	
	\bar{x}	3.58	3.57	3.48
น้อยกว่า 7 ปี	3.58		*	
7 – 15 ปี	3.57			
15 ปี ขึ้นไป	3.48			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 7 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนคนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 7 ปี 7 – 15 ปี 15 ปี ขึ้นไป		
	\bar{x}	3.67	3.67
น้อยกว่า 7 ปี	3.67		*
7 – 15 ปี	3.67		
15 ปี ขึ้นไป	3.49		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 7 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 7 ปี 7 – 15 ปี 15 ปี ขึ้นไป		
	\bar{x}	3.61	3.65
น้อยกว่า 7 ปี	3.61		*
7 – 15 ปี	3.65		*
15 ปี ขึ้นไป	3.34		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 7 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป และบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 7 – 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

ตาราง 23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและ
เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านสภาพแวดล้อม					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.70	0.90	4.25*	0.01
ภายในกลุ่ม	570	120.56	0.21		
รวม	573	123.26			
2. ด้านลักษณะงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.34	0.11	0.62	0.60
ภายในกลุ่ม	570	104.84	0.18		
รวม	573	105.18			
3. ด้านผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.72	0.24	1.46	0.23
ภายในกลุ่ม	570	94.39	0.17		
รวม	573	95.12			
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.04	0.35	1.47	0.22
ภายในกลุ่ม	570	133.51	0.23		
รวม	573	134.55			
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.79	0.26	1.40	0.24
ภายในกลุ่ม	570	107.13	0.19		
รวม	573	107.92			
6. ด้านความสำเร็จในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.21	0.07	0.44	0.72
ภายในกลุ่ม	570	91.97	0.16		
รวม	573	92.18			

ตาราง 23 (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.59	0.86	3.66	0.06
ภายในกลุ่ม	570	134.36	0.24		
รวม	573	136.94			
8. ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	3	8.44	2.81	7.29*	0.01
ภายในกลุ่ม	570	219.99	0.39		
รวม	573	228.43			
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.37	0.46	1.95	0.12
ภายในกลุ่ม	570	133.76	0.23		
รวม	573	135.13			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.32	0.11	1.79	0.15
ภายในกลุ่ม	570	34.10	0.06		
รวม	573	34.42			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ปรากฏผลดังตาราง 25 - 26

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามตัวแปรสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน
ที่ปฏิบัติงานอยู่

สถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่	ภาค				
	ภาคเหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้	
	\bar{x}	3.93	3.79	3.72	3.72
ภาคเหนือ	3.93			*	*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.79				
ภาคกลาง	3.72				
ภาคใต้	3.72				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคกลาง และบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคใต้ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามตัวแปรสถานที่ตั้งของ
วิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่

สถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่	ภาค				
	ภาคเหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้	
	\bar{x}	3.18	3.14	3.44	3.34
ภาคเหนือ	3.18		*		
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.14		*	*	
ภาคกลาง	3.44				
ภาคใต้	3.34				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคกลาง บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคกลาง และบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคใต้ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 4 การสรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ และเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอประกอบการอภิปรายผล

ตาราง 26 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน	ความถี่ f
1. ควรให้ความสำคัญกับการบรรจุบุคลากรให้เป็นข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพการงาน เนื่องจากเป็นลูกจ้างชั่วคราว / อัตราจ้าง และเป็นพนักงานข้าราชการอยู่เป็นจำนวนมาก	13
2. ควรพิจารณาผลงานโดยใช้หลักความยุติธรรมและตามความสามารถ	7
3. วิทยาลัยชุมชน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาความไม่สงบ ควรมีค่าเลี้ยงกำยพิเศษเพิ่มให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่	5
รวม	25

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและเป็นรายด้าน 9 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทั้งโดยรวม และเป็นรายด้านจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนในประเภทข้าราชการ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และอาจารย์พิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 574 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนทั้งสิ้น 574 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.940

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวนด้านละ 7 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีของ ไลเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1967: 2)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและเป็นรายด้าน 9 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและเป็นรายด้าน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล โดยตัวแปรเพศใช้การทดสอบที สำหรับตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ

4. การสรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และนำเสนอประกอบการอภิปรายผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงาน เป็นอาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ / ชั่วคราว) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 7 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนระนอง พังงา สตูล สงขลา ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

2. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

3.1 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับยอมรับนับถือ ที่บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

3.2 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ

เทียบเท่าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.4 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับต้น - สูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งอาจารย์/เจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.5 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความสำเร็จในงาน ที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.6 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนใน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัยชุมชนเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อผู้ที่ต้องการโอกาสทางการศึกษาตามปรัชญาของวิทยาลัย โดยไม่มุ่งเน้นการหารายได้หรือผลกำไรเข้าองค์กร และองค์กรจะได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจากรัฐบาลเป็นประจำทุกปี ทำให้บุคลากรของวิทยาลัยชุมชน ไม่ถูกกดดันในเรื่องของการทำงาน จึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. 2545: 313) ที่ว่าการที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเสียก่อน และผลการวิจัยของจิราภรณ์ ขวัญบัว (2546: 36) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษากลุ่มบริษัททีปโก้ ตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ผลวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มี

ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกับवासนา พัฒนานันท์ชัย (2553: 64) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ รวม 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งตั้งอยู่ในสถานที่เหมาะสมแวดล้อมด้วยชุมชน สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่และบรรยากาศในที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน แต่ละหน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอ จึงสามารถจัดสรรจำนวนวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจ และสถานที่ทำงานปลอดภัย รวมทั้งความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน จึงทำให้ความแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามทฤษฎีของเวิร์ทเทอร์ และเดวิส (Werther; & Davis. 1982: 66-67) ที่ว่า สภาพแวดล้อมทำให้คนทำงานและไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงมีส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์กร รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถจูงใจให้คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และส่งผลให้องค์กรให้ผลิตงานที่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน ดังที่ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959) ที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรได้ และทฤษฎีแรงจูงใจไฝส์มัททริชของแม็คเคลแลนด์ที่กล่าวว่า ลักษณะผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง ได้แก่ ผู้ที่มีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีความพร้อมที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ส่วนงานวิจัยของหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550: 97) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมสามารถ ทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของชาติรี เหล่าเลิศรัตน (2553:70) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย นั่นคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หากมีการจัดการอย่างเหมาะสมต่อลักษณะของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะในด้านสถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร รวมถึงด้านนโยบายและการบริหารงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจก็จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลการศึกษาของขวัญจิรา ทองนำ (2547: 85-87)

ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป กรมศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป กรมศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการวิจัยของนภาพร อยู่ถาวร (2549: 67) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีอากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี มีการดูแลรักษาความสะอาดในที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงาน ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ รวมทั้งมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย มีคุณภาพ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในด้านลักษณะงานพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ เช่น การปฏิบัติงานที่ทำยากกับความสามารถของตนเอง การทำงานที่หลากหลาย มีความเป็นส่วนตัว และได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory) ของแฮกคีย์แมนและโอลด์ัม (Hackman; & Oldham. 1976: 250-279) ที่ว่าความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้นๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ รวมถึงลักษณะของงาน ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้ ความสำคัญของงานก็เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน ความมีอิสระภาพ เช่นการให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน และการจัดการนั้นๆ พร้อมทั้งการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเอง ซึ่งคล้ายกันกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 284) ที่ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีองค์การและการจัดการว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่มีความหลากหลาย มีอิสระในงาน พนักงานจะมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ถ้างานที่ทำนั้นมีความท้าทายเพราะงานที่มีความท้าทายเพียงเล็กน้อยหรือปราศจากความท้าทาย จะก่อให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของวราพร มะโนเพ็ญ (2551: 32) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องด้วย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม รวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการ ตามหลักการบริหารของผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคภายใต้นโยบายและระเบียบการบริหารงานเดียวกัน ประกอบกับการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความแน่นอนในหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับความคิดเห็น รวมถึงการให้

ความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบ ตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับหลักการ และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom, 1964) ที่อธิบายว่า คนจะเลือกทำงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่เขาคาดหวังและจะเป็นคุณค่าในทางบวก แต่ถ้าผลไม่เป็นที่พึงพอใจตามที่คิดไว้ จะส่งผลต่อการทำงานในทางลบ เช่น บุคคลต้องมีความเชื่อว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงาน และบทบาทของผู้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำให้เกิดการตัดสินใจการทำตามเงื่อนไขสูง เช่น ถ้าผู้บังคับบัญชาบอกว่า งานที่คุณทำนั้นดีมาก เพราะฉะนั้น พนักงานที่ปฏิบัติงานจะคาดหวังว่า ผู้บังคับบัญชาจะได้รางวัลตอบแทนให้ จากการมีผลงานดี ในทางตรงข้าม ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ให้รางวัลตอบแทนกับคนที่มีความดีเด่น ก็จะทำให้บุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ดี อาจเป็นเพียงว่าการทำงานหนักเพื่อจะได้ไม่ถูกไล่ออก ดังนั้นเมื่อใดก็ตามที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อความเกี่ยวข้องกับผลงาน ทฤษฎีความคาดหวังก็ใช้ทำนายผลการทำงานได้ งานวิจัยของ ซาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553: 70) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย นั่นคือ การที่พนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือกันในระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน ดังทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two -Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburgh รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงาน เช่น การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และการทำงานร่วมกันมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันอย่างดี สามารถจูงใจให้คนชอบและ รักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ ซาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553: 70) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย นั่นคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะมากขึ้นไปด้วย ส่วนการศึกษาของทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 56-57) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ

คนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับ ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนได้รับเงินต่างๆ จากทางราชการใน อัตราที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเงินอื่นๆ ที่ได้รับจากทางราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่ารักษาพยาบาล ที่บุตร สามี ภรรยา บิดาและมารดาของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสามารถเบิกได้ตามระเบียบการ เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของราชการ ทำให้เกิดแรงจูงใจในด้านนี้มาก ดังทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom, 1964) ที่กล่าวว่าคนจะเลือกทำงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่เขา คาดหวังหรือผลตอบแทนที่คุ้มค่าในสถานที่ทำงาน ลูกจ้างคาดหวังว่าจะได้รับหรือผลประโยชน์อะไร จากสถานที่ทำงาน คาดหวังว่าจะนำมาซึ่งรายได้ ผลตอบแทนและผลเหล่านั้นจะนำไปซึ่งสิ่งซึ่งพวกเขาปรารถนา ซึ่งความคาดหวังในผลตอบแทนจะต่างกันไปแล้วแต่บุคคล การเห็นความสำคัญของ ผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ เป็นแรงจูงใจ เช่น คาดหวังว่าจะได้เงินเดือนที่สูงเพิ่มขึ้น จะเป็นคุณค่า ในทางบวก แต่ถ้าผลตอบแทนไม่เป็นที่พึงพอใจตามที่คาดหวังไว้ ก็จะส่งผลต่อการทำงานในทาง ลบ งานวิจัยของเบญจมาภรณ์ มะวิญญู (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอัตรา เงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับนฤมล พินิจวงษ์ (2546: 53) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท Infonet Thailand จำกัด จำแนกตาม อัตราเงินเดือน พบว่า โดยรวม พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานวิจัยของน้ำฝน เพ็ชรดี (2547: 78) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท เคน แม็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ ทำให้เกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในผลงานของตน ได้แก่ งานที่ทำทลายความสามารถ และงานที่แสดงความสามารถในการที่จะทำงานนั้นได้อย่างเต็มที่ ดังทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ที่ถูกพัฒนาโดยล็อกค์ (Locke) เป็นแนวความคิด

เรื่องสถานที่ทำงานเป็นหลัก โดยล็อกค์ (Locke) เห็นว่าแรงจูงใจขึ้นต้นมาจากสถานะตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ที่จะทำให้เป้าหมายที่ตั้งใจประสบความสำเร็จ (Locke และ Latham) เป้าหมาย แสดงถึงอะไรก็ตามที่บุคคลจะต้องพยายามไปให้ถึงในอนาคต เช่น ประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเป็นแรงจูงใจและมีผลต่อพฤติกรรมของเรา เพื่อที่จะทำให้เกิดผลมากกว่า จากทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) พบว่าการตั้งเป้าหมายจะทำให้ได้ผลการทำงานที่ดีกว่าไม่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะทำให้เกิดแรงจูงใจมากกว่าการตั้งเป้าหมายทั่วไป เป้าหมายที่ยากจะก่อให้เกิดแรงจูงใจมากกว่าเป้าหมายที่ง่าย ซึ่งทำนองเดียวกับงานวิจัยของผาสูช จิตนาวสาร (2549:70) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่าด้านความสำเร็จของงานของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล มีสัดส่วนแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด และจิราภรณ์ ขวัญบัว (2546: 38) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททิปโก้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือ จากผู้ร่วมงาน รวมทั้งได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1954: 22) เป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์จากสภาพความเป็นจริงของการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ กล่าวคือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือมีคุณค่าสำหรับสังคม ได้แก่ มนุษย์อยากให้บุคคลอื่นยกย่องเชิดชู พฤติกรรมที่บุคคลต้องการเกียรติชื่อเสียงก็มักจะสร้างผลงานในด้านต่างๆ เช่น การสร้างผลงานการค้นคว้างานวิจัย ผลงานวิจัยถูกนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม เป็นผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่นจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นแห่งปีต้องการได้รับการยกย่องเป็นต้น ส่วนงานวิจัยของขวัญจิรา ทองน้ำ (2547: 100) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรพบว่า ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของนิธิเมธ หัศไทย (2550: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ต้องทำงานตามคำสั่งของฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากงานไม่เป็นไปตามความต้องการหรือผิดพลาด มักไม่ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ ซึ่งเฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความรู้สึกไม่พึงพอใจ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในตำแหน่งและสถานที่นั้น อย่างมั่นคงหรือยั่งยืนของงานมีน้อย ทำให้มีแรงจูงใจหรือเกิดความกังวลในงาน และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow.1954: 18-21) ที่กล่าวว่า มนุษย์ต้องการความปลอดภัยและแสวงหาความมั่นคงในชีวิต เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่และมีความสะดวกสบายเช่นเดียวกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553: 55) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก มัทธิพนธ์ สำเนียงดี (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท โอกริพีริซัน จำกัด พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลางและศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก หน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ทำให้รู้สึกสบายใจ การประเมินงานในรอบปี ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคงจนเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ทำให้ รู้สึกปลอดภัยในหน้าที่การงาน ความเชื่อมั่นในระบบงานของวิทยาลัยชุมชนและเป็นองค์กรมีความมั่นคงสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พิเศษที่เป็นลูกจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว จึงมีความรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า เกือบทุกประเด็นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเช่นกัน ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หน่วยงานสนับสนุนให้ต่อในระดับที่สูงขึ้นหน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ สายงานที่รับผิดชอบมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ และการได้รับพิจารณาขั้นพิเศษมีความยุติธรรมความสำเร็จตามความสามารถ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์/อาจารย์พิเศษที่เป็นลูกจ้าง/ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งตามระเบียบแล้วการให้ทุนศึกษาต่อนั้นจะพิจารณาเฉพาะอาจารย์ที่เป็นอาจารย์ประจำและต้องเป็นข้าราชการ ซึ่งการเป็นลูกจ้าง/ลูกจ้างชั่วคราวในการให้ทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อและฝึกอบรมยังมีน้อย และการส่งบุคลากรที่ไม่ได้เป็นข้าราชการไปศึกษาต่อและอบรมนั้น อาจเป็นเพราะมีโอกาสที่บุคลากรเหล่านั้นจะลาออก ทำให้ภาครัฐสิ้นเปลืองงบประมาณ

เป็นต้น ดังที่ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์การคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ เป็นต้น นันทพร บุตรน้อย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับปานกลางและ พนมพร แสนมีมา (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและเป็นรายด้าน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้านคือด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้านสูงกว่าบุคลากรเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติในวิทยาลัยชุมชนเป็นงานที่มีรายละเอียดมาก และเป็นงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับบุคลากรภายในวิทยาลัยชุมชน และบุคคลภายนอก ซึ่งเพศหญิงจะสามารถทำงานในลักษณะนี้ได้ดีกว่าเพศชาย ดังที่แชฟเฟอร์ (Schafer, 1979) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประการหนึ่งก็คือเพศ สังคมโดยทั่วไปประกอบด้วยเพศหญิงและชาย เพศเป็นตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดสิทธิ อำนาจ หน้าที่ซึ่งเป็นพฤติกรรมทั้งหลายของสมาชิกในสังคม รวมไปถึงความพอใจ ส่วนงานวิจัยของจิราภรณ์ ไทยกิจ (2541: 71) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการพบว่า ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย และงานวิจัยของคลีเมนต์ (Clements. 1983: 2537-A) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยพบว่าบุคลากรหญิงได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรเพศชาย แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของจิราภรณ์ ขวัญบัว (2546: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษากลุ่มบริษัททิปโก้ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และเช่นเดียวกับวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553: 58) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับอายุที่ไม่ห่างกันมาก คือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 45.12 และกลุ่มอายุ 30-45 ปี ร้อยละ 32.23 ดังนั้นจึงอาจมีมุมมองในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยชุมชนที่ไม่แตกต่างกัน เพราะวิทยาลัยชุมชนเป็นหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการที่ไม่แสวงผลกำไร จึงไม่มีความกดดันในเรื่องการหากำไรและรายได้เข้าองค์กร อีกทั้งลักษณะของการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามกรอบของงานที่ทุกคนต้องปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันจึงทำให้อายุไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ดังทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal -Setting Theory) ของล็อกค์ (Locke) ที่เห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือฐานะตำแหน่งการทำงาน เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เป้าหมาย ความตั้งใจ และผลการทำงานเป็นหลัก ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษาวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553: 67) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน โดยสรุปได้ว่าอายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับงานวิจัยของ ชาตรี เหล่าเลิศรัตน (2551: 84) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย และงานวิจัยของชุตินา ชวนะเวสสกุล (2546: 85) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสซิเนส เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสซิเนส เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด ส่วนทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545: 66-69) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า อายุไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์

2.3 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชามีแนวทางในการบริหารงานกับบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน โดยงานที่มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในวิทยาลัยชุมชน บางครั้งอาจจะต้องคำนึงถึงคุณวุฒิของผู้รับงานนั้นด้วย โดยเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1995: 59) จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลลีแลนด์ ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า น่าจะเป็นผู้ที่มีความใฝ่หาความสำเร็จหรือคุณลักษณะ ดังนี้ มีการพัฒนาการแข่งขัน และความพึงพอใจในตัวเอง ตลอดจนการต้องการความรู้และเพิ่มทักษะอย่างมีความหมายและจะพัฒนาการแข่งขันโดยการปฏิบัติงานให้ดีกว่าคนอื่น ๆ ที่เป็นเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ทั้งสองชนิดของเป้าหมายสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ผู้ที่เป็นหนึ่งในผู้ที่มีความสามารถที่ดีที่สุด ส่วนผลงานวิจัยของนันทพร บุตรน้อย (2548: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยพบว่า บุคลากรจบการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารย่อมได้รับการยอมรับการนับถือสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารประกอบกับบุคลากรที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ / เจ้าหน้าที่ประเภทลูกจ้างประจำ / ชั่วคราว ย่อมมีความรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน มีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งน้อย และส่งผลต่อการรู้สึกถึงการไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมภายนอกด้วยเช่นกัน โดยอ้างตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1993) ที่กล่าวว่า ความปรารถนาของคนที่ไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ ลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง จะต้องการการยอมรับอย่างต่อเนื่อง และได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับความก้าวหน้าจากองค์กร ซึ่งการศึกษาค้นคว้า

พนมพร แสนมีมา (2547: 26) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานและระดับชั้น ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.5 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงานและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 7 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่า ย่อมหมายถึงระดับเงินเดือนและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่า สิ่งทีกล่าวมานี้ย่อมทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ไม่นาน ดังทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ อัดัม (Adam, 1965: 335) ที่กล่าวว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อน เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ อาวุโส สถานภาพ สถิติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่มองบุคคลใดในความคิดว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่อาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นคนจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น การศึกษาวิจัยของดวงแก้ว กลีบทอง (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าคุณไพบูลย์ อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันย่อมส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากตัวแปรด้านอายุกับประสบการณ์จะสอดคล้องกัน เพราะเมื่ออายุมากก็ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ส่วนยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย

2.6 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคกลางและภาคใต้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคเหนือ เนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคเหนือ เห็นว่าหน่วยจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่จะจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอต่างๆ ซึ่งแต่ละหน่วยที่จัดการศึกษาอยู่ห่างไกลกันมากนัก นอกจากนี้แต่ละแห่งมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนน้อยไม่ทันสมัย จึงทำให้บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนภาคเหนือมีแรงจูงใจต่างกับบุคลากรภาคอื่นๆ ส่วนวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคกลางนั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในตัวจังหวัดที่มีความเจริญด้านต่างๆ เช่น โรงงาน อุตสาหกรรม โรงเรียนเทศบาล วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีความพร้อมด้านอุปกรณ์การเรียนและด้านต่างๆ มากกว่าภาคเหนือและการเดินทางไปปฏิบัติงานก็มีความสะดวก ระยะเวลาระหว่างหน่วยจัดการศึกษาแต่ละหน่วยกับศูนย์กลางการบริหารงานมีระยะทางไม่ไกลกันมากนัก ทำให้บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนภาคเหนือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคใต้มีแรงจูงใจแตกต่างกับภาคเหนือ เนื่องมาจาก วิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส มีปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ มีความเสี่ยงสูงในการถูกลอบทำร้ายให้ถึงแก่ชีวิต ย่อมทำให้บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นๆ ประกอบกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคและจังหวัดที่แตกต่างกัน ย่อมอยู่ใต้การบังคับบัญชาของสภาวิทยาลัยและผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการบริหารจัดการแรงจูงใจในปฏิบัติงานที่เป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ตนเองกำกับดูแลอยู่ที่แตกต่างการเช่นกัน ดังทฤษฎีของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954: 170) (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด เช่น ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการลำดับที่สองของมนุษย์จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ สำหรับงานวิจัยของฉัตร ณรงค์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน (สบ.2) หลักสูตรพนักงานสอบสวนระดับสารวัตร รุ่นที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน (ภูมิภาค) ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันและมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจเป็นเพราะมีภูมิลำเนาอยู่ไกลจากจังหวัดหรือภูมิภาคที่ทำงาน จึงไม่พอใจในการปฏิบัติงานและไม่คุ้นเคยกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น รวมถึงภาษาหรือขนบธรรมเนียมของประเพณีในท้องถิ่นนั้น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคกลางและภาคใต้ สาเหตุเพราะบุคลากรวิทยาลัยชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จึงคิดว่าตำแหน่งข้าราชการน่าจะทำให้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือเป็นระดับผู้บริหารได้ เมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยชุมชนภาคกลางและภาคใต้ที่บุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างจำนวนมาก จึงทำให้คิดว่าการที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งหัวหน้างานหรือตำแหน่งผู้บริหารได้นั้นจะต้องเป็นข้าราชการเท่านั้น นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยชุมชนภาคเหนือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยชุมชนภาคกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคเหนือส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคิดว่า คงไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานเท่าที่ควร ในขณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคกลาง แม้จะเป็นพนักงานราชการและลูกจ้าง แต่ก็มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถได้มากกว่า เพราะสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้ ทำให้มีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มากกว่าในภาคอื่นๆ ดังทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 313) ที่ว่าหากพนักงานรู้สึกว่าการใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้เลื่อนตำแหน่งงานไปในระดับที่สูงขึ้น ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับงานวิจัยของอรุณญา เจริญกุล (2546: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ ณัฐนิช ปัญญาสม (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอก-ชัย ดิสทริ บิวชั่น ซิสเทม จำกัด : กรณีศึกษาของเอสโกลด์ส สาขาเชียงใหม่- คำเที่ยง พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เนื่องจากเห็นว่า บริษัทเป็นบริษัทข้ามชาติที่มีขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง ตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น วิทยาลัยชุมชนควรส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรวิทยาลัยชุมชนด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้นคือ เพิ่มการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับสถานที่ทำงานยิ่งขึ้น มีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานอย่างทันสมัย เพิ่มการจัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบครัน

2. ด้านลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อที่ว่า ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นอิสระ จากข้อคำถามดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนทุกระดับมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะเป็นงานที่ทำท่าย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะและผลงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. ด้านผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชายอมรับ และรับฟังแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่ 6 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนควรใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และมีภาวะของความเป็นผู้นำ เพื่อให้พนักงาน ยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร

และส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากรวิทยาลัยชุมชนได้มีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามโอกาสที่เหมาะสม

4. ด้านเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งแสดงว่า ความสัมพันธ์ในด้านเพื่อนร่วมงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรนโยบายการเสริมสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อความสัมพันธ์อันดีในวิทยาลัยชุมชน การรู้จักตนเองและการเข้าใจผู้อื่น การสร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงาน อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่อไป

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนเห็นว่า ระบบสวัสดิการที่ได้รับไม่เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น เช่น ค่าตอบแทนในวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดที่ทุรกันดารหรือจังหวัดที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน จากข้อเสนอแนะในตอนท้ายของแบบสอบถามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะเห็นว่าบุคลากรวิทยาลัยชุมชนต้องการให้วิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สงขลา ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ที่มีปัญหาความไม่สงบ ควรมีค่าเสี่ยงภัยพิเศษเพิ่มให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ด้วย

6. ด้านความสำเร็จในงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามของแบบสอบถามจะเห็นว่า ความสำเร็จของงานในแต่ละครั้งที่ผ่านมา บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนยังมีส่วนร่วมน้อย และงานที่ประสบผลสำเร็จแล้วยังไม่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ดังนั้น ผู้บริหารของวิทยาลัยชุมชนมีการส่งเสริมให้บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีส่วนร่วมในงานที่มอบหมายให้มากขึ้น และเมื่องานที่มอบหมายประสบผลสำเร็จควรให้การส่งเสริมโดยการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนอื่นๆ

7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรมีวิธีการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่มอบหมายให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

8. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในหน้าที่การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การไม่สบายใจในการปฏิบัติหน้าที่จากการประเมินผลงานในรอบปี

การรู้สึกถึงความไม่มั่นคง ความไม่เชื่อมั่นในระบบงานของวิทยาลัยชุมชน ดังนั้นวิทยาลัยชุมชนจึงควรปรับปรุงประเด็นดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากในอนาคต โดยการบรรจุบุคลากรประเภทลูกชั่วคราว ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น และควรรหาแนวทางที่จะทำให้นักศึกษารู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานต่อไป

9. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ ส่วนสายงานที่รับผิดชอบมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ และการได้รับพิจารณาขั้นพิเศษมีความยุติธรรมความสำเร็จตามความสามารถจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นวิทยาลัยชุมชนจึงควรปรับปรุงประเด็นดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากในอนาคต เช่น ควรส่งเสริมให้นักศึกษได้ลาศึกษาต่อ อบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน โดยให้ทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวิทยาลัยชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาวิจัยในเรื่องต่อไป คือ

1. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการวิจัยแบบสำรวจ
2. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจอื่นๆ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)
3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่นๆ เข้าไปผสมผสานในการวิจัยเรื่องนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลนั้นมีรายละเอียด และมีเนื้อหาที่เพิ่ม มากขึ้น โดยการเก็บข้อมูล อาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและตรงประเด็น เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น
4. ควรวิจัยตามทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นในหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยอื่นๆ ของรัฐ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจาก ข้อมูลและปัจจัยในการศึกษา มีความแตกต่างกัน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- กรีซ ฝนเหิม. (2553, 29 กันยายน). สัมภาษณ์โดย สุภากร ปาละนันท์ ที่ วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร. จังหวัดมุกดาหาร.
- กรีซเพชร ชัยช่วย. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า*. ปัญหาพิเศษ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชน์บัญชา. (2549). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริการและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2539). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษม วัฒนชัย องคมนตรี. (2554). *แผนพัฒนาวิทยาลัยชุมชนทางเลือกอุดมศึกษาเพื่อปวงชน*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2554, จาก เว็บไซต์ http://202.29.93.22/UploadFiles/broadcast/broadcast_5.pdf
- เกษสุดา ต้นซุน. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษณี ขาวยั้งยืน. (2546). *ปัจจัยด้านชีวิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553, กรกฎาคม). *เรียนรู้ประสบการณ์การกระจายอำนาจการศึกษาของต่างประเทศ Education Decentralization: What Overseas Experience can teach us?* สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2553, จาก www.kriengsak.com.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป กรมศิลปากร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โควิน คลังแสง. (2536). *การสร้างชุดพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- จันทร์จิรา เหล่าพ้งนนานนท์. (2533). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จิราภรณ์ ขวัญบัว. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททิปโก้. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จำลอง อนันตสุข. (2543). *การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนกลางและบุคลากรงานข่าวในหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- ฉัตร ณรงค์. (2544). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน (สบ.2) หลักสูตร พนักงานสอบสวนระดับสารวัตร รุ่นที่ 8. การศึกษาปัญหาพิเศษ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชยนนท์ โล่ห์คำ. (2553, 22 กันยายน). สัมภาษณ์โดย สุภากร ปาละนันท์ ที่ วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร.
- ชลธิชา แสบงบาล. (2553, 30 กันยายน). สัมภาษณ์โดย สุภากร ปาละนันท์ ที่ วิทยาลัยชุมชนยโสธร. จังหวัดยโสธร.
- ชาติรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ชุติมา ชวนะเวสสกุล. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิส เซส (ที) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานื่อนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- ดวงแก้ว กลีบทอง. (2549). *แรงจูงใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าคุณไพบูลย์ พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตรีพร ชุมศรี. (2545). *แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถาวร เกียรติทับทิว; และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2541). *รูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย*. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 16(1): 33-42.
- ทัศนาศ นุญทอง. (2537, เมษายน - มิถุนายน). *การศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย*. *วารสารพยาบาลศาสตร์*. 12(2): 24-34.
- ทิพมาศ แก้วขิม. (2542). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์วรรณ กิตติพร. (2554, มีนาคม). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2554, จาก <http://www.kriwoot.com/flpha/modules/newlist/uploadfile/t0611.doc>
- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรวรรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนัช ต่อข้อฟ้า. (2553, 29 กันยายน). *สัมภาษณ์โดย สุภากร ปาละนันท์ ที่ วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร*. จังหวัดมุกดาหาร.
- นพคุณ ชอบดี. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัการตลาด*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นฤมล วินิจวงษ์. (2547). แรงจูงใจของพนักงานกลุ่มบริษัท INFONET THAILAND จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภาพร อยู่ถาวร. (2549). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตพัฒนาการ. ปริญญาานิพนธ์ ก.ศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทพร บุตรน้อย. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท เคน แม็กซ์ ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิธิเมธ หัศไทย. (2550). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพร อารีย์. (2548). การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาศิวดี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุรีซัน สาบอเอ็ง. (2553, 24 กันยายน). สัมภาษณ์โดย สุภากร ปาละนันท์ ที่ วิทยาลัยชุมชนสงขลา. จังหวัดสงขลา.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุหพันธ์ กลีบทอง. (2535). ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญจร. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประยงค์ มีผล. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (กศ.ม.) จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.*
- ปาริชาติ รัตนราช. (2544). *ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ผาสุข จิตนาวสาร. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชดกันยานุกูล. การศึกษา ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พนมพร แสนมีมา. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- เพชรรัตน์ แยมแก้ว. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- มัธรินทร์ สำเนียงดี. (2548). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท โอกริฟริชชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ยุทพงษ์ ขวัญชื่น. (2538). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (สุศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ยุภา ตรงพิทักษ์กุล. (2550). *แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทชั่งกิวไทย จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- รอยพิมพ์ใจ เพชรกุล. (2534). *ขวัญของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด กองวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคใต้. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.*

- ราตรี กฤษวงศ์. (2550). การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พัฒนศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- โรจนา วิโรจน์กุล. (2549). ทักษะคิดต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วทีนา จันทร์นวล. (2551). การบริหารยุคใหม่กับการพัฒนาบุคลากร. เอกสารการรายงานการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วยุพร พากเพียร. (2553, 8 กันยายน). สัมภาษณ์โดย รุฎกาน ปาละนันท์ ที่ วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. จังหวัดสระแก้ว.
- วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีรชน ศรีธิหล้า. (2553, 10 กันยายน). สัมภาษณ์โดย รุฎกาน ปาละนันท์ ที่ วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน. จังหวัดแม่ฮ่องสอน.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2553, ตุลาคม). การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเชิงกลยุทธ์. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2553, จาก www.moj.go.th/upload/mini107_km/.../3113_4694.ppt
- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. (2553, ตุลาคม). รายงานประจำปีสำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยชุมชน. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2553, จาก 202.29.93.22
- (ม.ป.ป.). นโยบายและการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553, ตุลาคม). การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเชิงกลยุทธ์. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2553, จาก www.oscs.go.th.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ วท.ม.(สาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพัทธรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์
กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช,มหาวิทยาลัย. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลหน่วยที่ 8 –15.
สาขาวิชาวิทยาการการจัดการ. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช,มหาวิทยาลัย. (2542). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ใน
องค์การหน่วยที่ 1 – 7. สาขาวิชาวิทยาการการจัดการ. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุโท เจริญสุข. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังใน
งานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์
ค.ม.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2531).จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2551). วารสารคณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 1. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน
แตกต่างกัน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริรัตน์ บุญอริยะ. (2538). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัย
รามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ. ปริญญาานิพนธ์. กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศ
ในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุสร คำยศ. (2553, 18 กันยายน). สัมภาษณ์โดย สุภากร ปาละนันท์ ที่ วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์.
จังหวัดบุรีรัมย์.

- อรัญญา เจริญกุล. (2546). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อัญชลี ฤกษ์งาม. (2537). *คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้สำเร็จการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. (2547). *จิตวิทยาเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Adam, J.S. (1965). *Inequity in social exchange*. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 62:335-343
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. New York: Free Press.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Bernard, Chester I. (1988). *The Function of the Exclusive*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Bassy, Maren. (2002). *Motivation and Work - Investigation and Analysis of Motivation Factors at Work*. Dissertation Abstracts International.
- Burr, Russell Kenneth. (1981). *Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community College and Universities: An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Theory*. Dissertation Abstracts International. Mar; 41(9): 3794-A.
- Chruden, Herbert J.; & Arthur W. Sherman. (1968). *Personnel Management*. 3 rd ed. Cincinnati: South Western.
- Clements, Evelyn. (1983, February). *A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personnel Workers in Community Colleges*. Dissertation Abstracts International. 43(8): 2567-A.
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row. p.126.

- Dieleman, Marjolein; et al. (2003, November, 5). *Identifying Factors for Job Motivation of Rural Health Workers in North Viet Nam*. Dissertation Abstracts International. p.1-10
- Dereinda, Ridwan. (1988). The Relationships between Job Satisfaction and Job Performance among County Agents in the Wisconsin Cooperative. *Extension Service. Dissertation Abstracts International*. Nov;45:1267-A.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. New York: Mc-Graw Hill.
- Fisher, 1990. *Needs Theory, Social Identity and an Electic Model of Conflict*. In J.W. Burton (ed.), *Conflict: Human Needs Theory*. London/New York: MacMillan/St. Martin's press, 89-112.
- Gilmer, V. H. B. (1966). *Industrial Psychology*. 2nd ed. New York: McGraw -Hill.
- (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw – Hill.
- Hackman, J. R.; & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16: 250-279.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hill, Eral Augests. (1984, July). The Impact of Self-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live: A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses. *Dissertation Abstracts International*. 45(1): 94-A.
- Johannson, Hano; & Page H. Therry. (1975). *International Dictionary of Management: A Practical Guide*. Massachusetts: Houghton Mifflin Harcourt Company.
- Johnton, Ruth; & Ronald A. Bavin. (1973, June). Herzberg and Job Satisfaction. *Personnel Practice Bulletin*. 29(2): 136 – 141.
- Lander, Fried. F.; & H Pickle. (1968). Components of Effectiveness in Small Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 13: 280-304.
- Lester, Daula E. (1987). Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSO). *Education and Psychology*. 47(1): 232 – 233.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill, Inc.

- Locke, Edwin. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. Malden, MA: Blackwell Pub. p.463.
- Luthans, Fred. (1985). *Organizational Behavior*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Book Co.
- McClelland, D.C. (1995). Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists*. 17(7): 57 – 83.
- McGregor, Douglas M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- (1995). Achievement Motivation in Relation to Achievement-Related Recall, Performance, and Urine Flow, a Marker Associated with Release of Vasopressin. *Motivation and Emotion*. 19(1): 59-76.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.p.18-22
- Pitman, M. (1997). *Literature Circle*. Retrieved November: http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/15/39/71.pdf.
- Schunk, D, H. (2000). *Learning Theories: An Educational Perspective*. 3rd ed. New Jersey: Prentice – Hall.
- Steer, R. W.; & Porter, L. W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw – Hill.
- Sulaiman, Abu-Bakr. (2009). Employee Motivation and Performance in UAE Hospital. *Dissertation Abstracts International. The Open Business Journal*,(2),p. 86-94
- Vroom, V.M. (1964). *Working and Motivation*. Malaber: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Walton, R.E. (1974, May-June). *Improving the Quality of Working Life*. Harvard Business Review. p.12
- Werther, W. B., Jr.; & Davis, K. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. Tokyo: McGraw-Hill International Book Company.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง : จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารวิทยาลัยชุมชน และเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อีกทั้งความต้องการของสังคมในปัจจุบันได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัยชุมชนทุกท่าน กรุณากรอกแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุดซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยให้ทราบได้ว่ามีแรงจูงใจใดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนและเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ ของท่านจะเปิดเป็นความลับ และจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายสุภากร ปาละนันท์

นิติระดับปริญญาโท

สาขาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
 2) 30 – 45 ปี
 3) 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

- 1) ผู้บริหารต้น – สูง (ตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป)
 2) อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ข้าราชการ / พนักงาน)
 3) อาจารย์ / เจ้าหน้าที่ (ลูกจ้างประจำ /ชั่วคราว)

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 7 ปี
 2) 7 – 15 ปี
 3) 15 ปีขึ้นไป

6. สถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน

- 1) ภาคเหนือ ได้แก่ แม่ฮ่องสอน ตาก แพร่
 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มุกดาหาร ยโสธร หนองบัวลำภู บุรีรัมย์
 3) ภาคกลาง ได้แก่ สำนักงานบริหารฯ พิจิตร อุทัยธานี สมุทรสาคร สระแก้ว ตราด
 4) ภาคใต้ ได้แก่ ระนอง พังงา สตูล สงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือเพียงหนึ่งช่องเท่านั้นที่ตรงกับเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสภาพแวดล้อม					
1) ระยะเวลาและความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน					
2) การจัดสถานที่ทำงานมีระเบียบเป็นสัดส่วน					
3) สถานที่ทำงานมีการใช้พื้นที่อย่างคุ้มค่าเหมาะสม					
4) การจัดส่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไว้อย่างครบครัน					
5) ความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์สำนักงาน					
6) คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในสำนักงานมีความทันสมัย					
7) บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม					
ด้านลักษณะงาน					
8) ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อวิทยาลัยชุมชน					
9) ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นอิสระ					
10) ท่านมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเต็มที่					
11) งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถของตนเอง					
12) งานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดความรับผิดชอบมากขึ้น					
13) ลักษณะงานที่ได้รับทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น					
14) งานที่ได้ปฏิบัติทำให้รู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านผู้บังคับบัญชา					
15) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
16) ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน					
17) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง					
18) ผู้บังคับบัญชายอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
19) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ					
20) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
21) ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
22) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์ดี					
23) บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี					
24) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกลมเกลียว					
25) มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
26) มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาหารือกันกับบุคลากรในวิทยาลัย					
27) เพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของท่าน					
28) ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
29) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ					
30) ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
31) อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					
32) ค่ารักษาพยาบาลเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคงในชีวิต					
33) เงินรางวัลประจำปี(โบนัส)ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
34) ค่าเล่าเรียนบุตรที่ได้รับมีความเหมาะสม					
35) ระบบสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความสำเร็จในงาน					
36) งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
37) ทุกครั้งที่งานสำเร็จลุล่วง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ					
38) ความสำเร็จของงานส่วนหนึ่งมาจากท่าน					
39) การทำงานแต่ละครั้งทำให้ได้พัฒนาศักยภาพ					
40) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นความสำเร็จในงานอย่างหนึ่ง					
41) งานที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จจึงทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น					
42) งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับขององค์กร					
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
43) หน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ทำให้รู้สึกสบายใจ					
44) การประเมินงานในรอบปี ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
45) งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้า					
46) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคงจนเกษียณอายุราชการ					
47) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในหน้าที่การงาน					
48) ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบงานของวิทยาลัยชุมชน					
49) องค์กรมีความมั่นคงสูง					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
50) ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
51) หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
52) หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ					
54) สายงานที่รับผิดชอบ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่					
55) การได้รับพิจารณาขึ้นพิเศษมีความยุติธรรม					
56) ความสำเร็จตามความสามารถ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
57) การเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเหมาะสมและยุติธรรม					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
58) การปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
59) ผู้บังคับบัญชานำข้อเสนอแนะบางอย่างของท่านมาแก้ไขจุดบกพร่องของงาน					
60) เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
61) ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ท่านเสมอ					
62) ความสามารถของท่านทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นคนที่มีความดี					
63) ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญและจดหมายขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ รongศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา
สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ชื่อ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา
สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข
ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาการอุดมศึกษา
สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ชื่อ อาจารย์ ดร.อุไร จักษ์ตรีมงคล
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายประเมินผลและรับนิสิต
สังกัด สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ชื่อ อาจารย์ชาญวิทย์ ไตชนะคุณ
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
สังกัด สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/5430

วันที่ 3 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายฐาตุร ปาละนันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลกุ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ และ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสม্বরพงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายฐาตุร ปาละนันท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/๐4๑4

วันที่ ๒๕ มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะคณบดีศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสุภากร ปาละนันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลฤ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาดา สุธรรมรักษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธรรมพ โพธิสุข เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสุภากร ปาละนันท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศบ 0519.12/5431

วันที่ 3 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายธรากร ปาละนันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู่ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ อาจารย์ ดร.อุไร จักษ์ศรีมงคล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธรากร ปาละนันท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศช 0519.12/54๖๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชน

เนื่องด้วย นายฐากร ปาละนันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลฤ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ชาญวิทย์ โคชนะคุณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายฐากร ปาละนันท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวิฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศาสตร์ โทรศัพท 089-880-7820



ภาคผนวก ค

จดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/54 ร

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน

เนื่องด้วย นายฐากร ปาละนันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ สกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สุธรรมรักษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากร คอบแบบสอบถามแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างเดือนธันวาคม 2553 - มกราคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายฐากร ปาละนันท์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-880-7820



ภาคผนวก ง
จดหมายเชิญกรรมการเพิ่มเติมสอบปากเปล่าปริญญาโท



ที่ ศธ 0519.12/ ๒๒๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘/ มีนาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการเพิ่มเติมสอบปากเปล่าปริญญาโท

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน

เนื่องด้วย นายสุภากร ปาละนันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา ได้ทำปริญญาโท เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” ได้รับอนุมัติให้สอบปากเปล่าปริญญาโท ในวันที่ 18 เมษายน 2554 เวลา 11.00 น. ณ ห้อง 1403 ตึก 14 ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า อาจารย์ ดร.ปารดา ศราษพันธ์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นกรรมการเพิ่มเติมการสอบปากเปล่าปริญญาโทของนิสิตผู้นี้ ตามวัน เวลา และ สถานที่ดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

โทรสาร. 0-2260-0132



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและค่าอำนาจจำแนก

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและค่าอำนาจจำแนก

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.940
2. ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า t
	ด้านสภาพแวดล้อม	0.940
1)	ระยะทางและความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	0.941
2)	การจัดสถานที่ทำงานมีระเบียบเป็นสัดส่วน	0.940
3)	สถานที่ทำงานมีการใช้พื้นที่อย่างคุ้มค่าเหมาะสม	0.940
4)	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไว้อย่างครบครัน	0.940
5)	ความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์สำนักงาน	0.940
6)	คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในสำนักงานมีความทันสมัย	0.940
7)	บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม	0.940
	ด้านลักษณะงาน	0.940
8)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อวิทยาลัยชุมชน	0.941
9)	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นอิสระ	0.941
10)	ท่านมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเต็มที่	0.940
11)	งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถของตนเอง	0.940
12)	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดความรับผิดชอบมากขึ้น	0.940
13)	ลักษณะงานที่ได้รับทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น	0.941
14)	งานที่ได้ปฏิบัติทำให้รู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.941
	ด้านผู้บังคับบัญชา	0.941
15)	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	0.941
16)	ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน	0.941
17)	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	0.941
18)	ผู้บังคับบัญชายอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.942
19)	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ	0.942
20)	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.940
21)	ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	0.940

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่า t
	ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.940
22)	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์ดี	0.940
23)	บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	0.940
24)	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกลมเกลียว	0.940
25)	มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.942
26)	มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาหารือกันกับบุคลากรในวิทยาลัย	0.941
27)	เพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของท่าน	0.941
28)	ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน	0.941
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.941
29)	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ	0.942
30)	ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	0.941
31)	อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	0.942
32)	ค่ารักษาพยาบาลเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคงในชีวิต	0.942
33)	เงินรางวัลประจำปี(โบนัส)ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.941
34)	ค่าเล่าเรียนบุตรที่ได้รับมีความเหมาะสม	0.941
35)	ระบบสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	0.942
	ด้านความสำเร็จในงาน	0.941
36)	งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	0.942
37)	ทุกครั้งที่งานสำเร็จลุล่วง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ	0.941
38)	ความสำเร็จของงานส่วนหนึ่งมาจากท่าน	0.941
39)	การทำงานแต่ละครั้งทำให้ได้พัฒนาศักยภาพ	0.942
40)	การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นความสำเร็จในงานอย่างหนึ่ง	0.942
41)	งานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จจึงทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น	0.941
42)	งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับขององค์กร	0.940

ข้อที่	ข้อความ	ค่า t
	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.941
43)	หน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ทำให้รู้สึกสบายใจ	0.943
44)	การประเมินงานในรอบปี ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.942
45)	งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้า	0.941
46)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคงจนเกษียณอายุราชการ	0.945
47)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในหน้าที่การงาน	0.941
48)	ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบงานของวิทยาลัยชุมชน	0.941
49)	องค์กรมีความมั่นคงสูง	0.942
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.940
50)	ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	0.942
51)	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	0.942
52)	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านรับการฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ	0.940
54)	สายงานที่รับผิดชอบ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่	0.941
55)	การได้รับพิจารณาขึ้นพิเศษมีความยุติธรรม	0.943
56)	ความสำเร็จตามความสามารถ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	0.940
57)	การเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเหมาะสมและยุติธรรม	0.940
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.940
58)	การปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	0.941
59)	ผู้บังคับบัญชานำข้อเสนอแนะบางอย่างของท่านมาแก้ไขจุดบกพร่องของงาน	0.940
60)	เพื่อนร่วมงานให้การยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	0.940
61)	ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ท่านเสมอ	0.940
62)	ความสามารถของท่านทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นคนที่มีความดี	0.941
63)	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	0.941
	รวมทั้งฉบับ	0.940



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสุภากร ปาละนนท์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 16 มกราคม 2523
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่	เลขที่ 84/13 หมู่ 3 หมู่บ้านพลอรั่ววิลรังสิต – เปรมประชากร ตำบลบางพูน อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ. 1 โรงเรียนวิสุทธิศ สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวิสุทธิศ ถนนประชาสงเคราะห์ 13 แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2535	ชั้นประถมศึกษา จากโรงเรียนคำบางพิทยาคม จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ.2539	ชั้นมัธยมศึกษา จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2554	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (สาขาวิชาการอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ