การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ*

THE STUDY OF MOTIVATION IN PERSONAL AT NORTHEN INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION IN AGRICULTURE

ชญานิศ ปวงกาวี, Chayanit Puangkawee
อดุลย์ วังศรีคูณ, Adul Wangsrikoon
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Master of Education Program Department of Educational Administration,
Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University
Email : chayanit.bubee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกตรภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในกลุ่มภาคเหนือ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ จำนวน 9 วิทยาลัย ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นทำการแบ่งชั้นภูมิและเทียบสัดส่วนตามแต่ละวิทยาลัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กระจายทุกจังหวัด และเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 119 คน และเจ้าหน้าที่สนับสนุน จำนวน 110 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

* Received 15 November 2022; Revised 21 December 2022; Accepted 23 January 2023

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรางวัล เงินเดือน และผลตอบแทน

คำสำคัญ : การศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, อาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ

Abstract

The purpose of this research to study the Motivation in Personal at Northern Institute of Vocational Education in Agriculture, and studying the management guidelines of College under the Northern Institute of Vocational Education In Agriculture. 9 colleges, were randomly used for random sampling. Sampling size was determined according to the tables of 9 Crazy and Morgan colleges. The researcher selected groups of informants at random by the college stratification method to obtain information distributed in all Northern Institute of Vocational Education in Agriculture. And by simple random sampling, 11 college administrators, 119 teachers and 110 officer, totaling 240 people. The research instrument was A 5-level questionnaire (Rating Scale). The statistics used in the data analysis were Arithmetic Mean X and Standard Deviation (S.D). The results revealed that Study of Motivation in Personal at Northern Institute of Vocational Education In Agriculture was at high level. When considering each aspect, it was found that the side with the highest average was the responsibility for the work performed. And the side with the lowest average was in the awards, salaries and compensation.

Keywords : The Study, Motivation, Northen Institute of Vocational Education in Agriculture

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, น. 2-3) เป็นหน่วยงานการจัดการอาชีวศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาสายวิชาชีพและการฝึกอบรมวิชาชีพ จัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับ การศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้เรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหาร มีครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคลากรทุกคนเป็นส่วนสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา ส่วนหนึ่งของการจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สิ่งหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ผลสำเร็จที่วางไว้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหนึ่งในวิธีกระตุ้นให้ทุกคนเกิดความรู้สึกอยากทำงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังสร้างความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา หากบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง แต่ถ้าบุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงและประสบความสำเร็จ

กลไกการดำเนินงานนำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (วณิชย์ อ่วมศรี, 2555, น. 2-3) สู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 416 แห่ง ที่มีศักยภาพหลากหลายและแตกต่างกัน จะเห็นว่ามีสถานศึกษาหลายแห่ง ประสบความสำเร็จในการดำเนินการโครงการความร่วมมือด้านการศึกษากับต่างประเทศ ในหลายลักษณะ ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร พัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายงานวิจัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรระหว่างประเทศและสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีประสบการณ์และมีความพร้อมระดับหนึ่งในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กำลังคนภาคการเกษตรถือเป็นรากฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทยและประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปัจจุบันมีสถานศึกษา

อาชีวศึกษาเกษตร จำนวน 47 แห่ง ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาวิชา เกษตรกรรม และประมง และได้สร้างความร่วมมือในการพัฒนาอาชีวศึกษาเกษตรกับต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจนประสบความสำเร็จหลายแห่ง ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาอื่นได้

สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, น. 24-25) เป็นสถาบันอุดมศึกษาเกษตรกรรมของประเทศไทย ด้านวิชาชีพเกษตรกรรมและเทคโนโลยี ในกำกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อผลิตปัญญาชนด้านการเกษตร ซึ่งเป็นรากฐานของประเทศไทย ทำโครงการเกษตรเพื่อชีวิต เรียนฟรีอยู่ประจำ สร้างนักเกษตรกรที่มีความรู้ ความสามารถ เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและปริญญาตรี (สายปฏิบัติการ) ตามคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ 2556 มีวิทยาลัยเกษตรและประมง จำนวน 47 แห่ง แบ่งออกเป็น 4 ภาค ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ โดยวิทยาลัยเกษตรทุกแห่งจะเป็นสมาชิก องค์การเกษตรในอนาคตแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในแต่ละปีสมาชิกทุกหน่วยจะมีการประชุมวิชาการระดับหน่วย ระดับภาค ระดับชาติ โดยแต่ละวิทยาลัยจะหมุนเวียนเป็นเจ้าภาพและในการประชุมวิชาการเกษตรในอนาคตแห่งประเทศไทย ได้รับพระกรุณาจากองค์อุปถัมภ์เป็นประธานทรงเปิดทุกปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้นักเรียน นักศึกษาเกษตรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพเกษตรและสืบทอดพระดำริด้านการเกษตรขององค์อุปถัมภ์ต่อไป

จากการศึกษาปัญหาดังกล่าว พบว่า ปัญหาหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ประเด็นที่ 1 การยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเป็นหลักในการบริหารงานโดยใช้ระบบอุปถัมภ์ มากกว่าระบบคุณธรรม ที่บริหารงานโดยยึดโครงสร้างเชิงระบบที่มีการจัดสรรแบ่งภาระงาน ความรับผิดชอบที่ขาดความชัดเจน และไม่เป็นธรรม ประเด็นที่ 2 ขาดระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารขาดความตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนางานให้ได้คุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงานประจำ รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เนื่องจาก ขาดการยกย่องเชิดชูเกียรติหรือการให้รางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความดี ความชอบอันเนื่องมาจากการทำชื่อเสียง หรือมีผลงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ประเด็นที่ 3 การบริหารงานในงบประมาณที่จำกัด กล่าวคือ งบประมาณที่ได้รับลดน้อยกว่าปีงบประมาณที่แล้วมา จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามลำดับความสำคัญก่อนและหลัง ส่งผลกระทบต่อการจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการใช้งานของนักศึกษา และครูผู้สอน รวมถึงเมื่อมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือการปฏิบัติงานนอกเวลา

ไม่สามารถเบิกค่าตอบแทนได้ ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาจึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในภาวะขาดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงเป็นสาเหตุให้ อัตราการขาด ลา มาสายในการทำงาน หรือการขอย้ายสถานศึกษา หรือลาออกของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น บุคลากรไม่มีความสุข ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อัตราความสำเร็จของงานในระยะเวลาที่กำหนดลดน้อยลง ขาดการสร้างสรรค์หรือพัฒนางานใหม่ ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน และกระบวนการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องอาศัยแรงจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ใช้เชื่อมโยงในการพัฒนาความรู้เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อที่จะให้ครูและบุคลากรทุ่มเทความสามารถและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ต้องหาวิธีการที่เหมาะสม ให้เข้ากับบริบทในแต่ละสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ในเรื่องปัจจัยในการดำรงชีวิตเพื่อกระตุ้นให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือว่ามีสภาพแรงจูงใจอย่างไร ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวเกษตรภาคเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน ครูผู้สอน จำนวน 305 คน

เจ้าหน้าที่ จำนวน 283 คน รวมทั้งสิ้น 615 คน ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกำแพงเพชร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560, น. 24-25)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 119 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 110 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกำแพงเพชร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย โดยตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการ อาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการ อาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนดโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แล้วขอคำแนะนำจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแบบสอบถามในขั้นต้น

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับโครงสร้างของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นและหาค่าความเชื่อมั่นทั้งเท่ากับ 0.979

ขั้นตอนที่ 7 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยทำการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวมรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อทำหนังสือนำส่งแบบสอบถาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวเกษตรภาคเหนือ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเจ้าหน้าที่

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย และแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมนัดหมายวัน เวลา ที่จะขอมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วก็ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติ โดยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนอีกครั้งหนึ่ง

4.2 ลงรหัสข้อมูล และกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.3 วิเคราะห์สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิแอลฟ่าของครอนบาค เท่ากับ 0.979

5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการ อาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและขั้นตอนของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 9 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่	4.17	0.52	มาก	6
2. ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	4.10	0.50	มาก	8
3. การเป็นที่ยอมรับขององค์กร	4.11	0.61	มาก	7
4. การประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.30	0.50	มาก	2
5. ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ	4.34	0.47	มาก	1
6. การได้รับการยกย่องจากสังคม	4.25	0.58	มาก	4

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.56	มาก	3
8. รางวัล เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.01	0.78	มาก	9
9. การปกครองบังคับบัญชา	4.19	0.67	มาก	5
รวม	**4.20**	**0.47**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20) ทั้ง 9 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจมากที่สุดในด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ($\bar{X}$ = 4.34) รองมาคือ การประสบความสำเร็จในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.30) และด้านที่มีแรงจูงใจต่ำที่สุดคือ ด้านรางวัล เงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 4.01)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวเกษตรภาคเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวเกษตรภาคเหนือ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบจากงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับยกย่องจากสังคม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านรางวัล เงินเดือนและค่าตอบแทน อาจเนื่องมาจากการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีความสุข บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ให้แต่ละบุคคลเกิดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับผิดชอบและเอาใจใส่ต่องานที่ทำ ตรงตามความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559, น. 64) ได้ศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ รวม 11 คน และครูผู้สอน จำนวน 27 คน รวมทั้งสิ้น 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความดึงดูดใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา 2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคี ให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากร ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความดึงดูดใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาพบว่า ด้านด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมหรือแนวทางปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กร เกิดความตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ของตน เกิดความรัก ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นแรงจูงใจที่สามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันการอาชีวเกษตรภาคเหนือ โดยศึกษาความคิดเห็นในภาพรวมของผู้บริหาร ครูและบุคลการทางการศึกษา ควรมีการศึกษาโดยพิจารณาจากตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านกระบวนการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรโดยการสังเกต หรือสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และมีความหลากหลายในการศึกษางานวิจัย

3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่เหมาะสมสำหรับศตวรรษที่ 21 ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชูชาติ โชติเสน. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคอลงหาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัชวาล โยธานันท์. (2559). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชนิตา เศษลือ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาน์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปวีณรัตน์ สิงหภิวัฒน์.(2557).แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ลำปาง : มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสงค์ พาเรือง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ประยงค์ ภูสุโครต. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทิพวรรณ มีหมู่. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วณิชย์ อ่วมศรี. (2555). ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.