

Motivation of Employees that Affecting to Effectiveness of Colleges under Vocational Education, Singburi Province

Natsanan Buachom¹, Sittiporn Kao-un² and

Tossapon teekaporn³

Received	Reviewed	Revised	Accepted
04/01/2564	06/01/2564	14/01/2564	15/02/2564

Abstract

This purpose of this research were; 1) to study the level of motivation of Employees that Affecting to Effectiveness of Colleges under Vocational Education, Singburi Provinc, 2) to study the effectiveness of colleges under Vocational Education Singburi Province, 3) to study the relationship between motivation of Employees that Affecting to Effectiveness of Colleges under Vocational Education, Singburi Provinc, and 4) to forecasting equation the effectiveness of the college from the motivation factors ‘performance in vocational college education Singburi Province. The questionnaires as a tool to collect data sample consisted of 220 peoples with 5-level estimation scale model had a consistency index between 0.60-1.00 and questionnaire reliability of 0.968 and an Alpha-reliability Coefficient in the whole version was .90. The statistics for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, Pearson’s Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis. The results of this study showed that; 1) the motivation for the work of college personnel in 10 vocational education areas was at a moderate level, with 3 areas with higher average than others, namely, command, relationship between peers. And job success, 2) the level of effectiveness of colleges in vocational education. Is moderate the areas with the highest average of 3 aspects were problem solving ability within college, the ability to develop students to have a positive

¹ Chaopraya University. E-mail: Natsanan_ann@hotmail.com

² Chaopraya University. E-mail: sittiporn_kp@yahoo.com

³ Chaopraya University. E-mail: tossapon.t@hotmail.com

attitude and the ability to produce students with high academic achievement, 3) relationship between staff performance motivation and college effectiveness. There is a correlation coefficient between -.009 - .577 when considering the correlation coefficient. Personnel performance incentives with the effectiveness of colleges under Vocational Education, Singburi Province Classified by side it was found that there were negative relationships in 3 aspects: supervisory ($X_6 = -.066$), work environment ($X_7 = -.009$) and the relationship between colleagues ($X_8 = -.055$) and when considering the positive correlation - job achievement (X_1), recognition (X_2), work style (X_3), responsibility (X_4) and progress (X_5), it was related to college effectiveness in Singburi Province Vocational Education (Y_{tot}), the correlation coefficients were .021, .577, .188, .462 and .346 were statistically significant at the .01 level., 4) the prediction of employees that affecting the effectiveness of colleges in vocational education. There are only four aspects, with only 4 areas that jointly predict the effectiveness of vocational colleges in Singburi Province: respect (X_2), responsibility (X_4), operational characteristics (X_3), and organizational policy and administration. (X_{10}) with a forecasting efficiency of 66.7% ($R \text{ square} = 0.667$) was statistically significant at a scale of .01 and can be used to construct predictive equations in raw and standardized scores as follows:

Forecasting equations in raw score $\hat{Y} = .086 + .242 (X_2) + .241 (X_4) + .222 (X_3) + .038 (X_{10})$

Forecasting equation in standard $\hat{Z} = .606 (Z_2) + .501 (Z_4) + .425 (Z_3) + .089 (Z_{10})$

Keyword: Motivation of Work, Effectiveness's Vocational College

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

ณัฐสนันท์ บัวโถม⁴, สิทธิพร เขาอ่อน⁵ และทศพล อีชะพร⁶

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี, 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี, 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี และ 4) สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.968 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมี 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน, 2) ระดับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในวิทยาลัย, ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ ด้านสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง, 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -.009 - .577 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบ 3 ด้าน ได้แก่

⁴ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. E-mail: Natsanan_ann@hotmail.com

⁵ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. E-mail: sittporn_kp@yahoo.com

⁶ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. E-mail: tosapont.t@hotmail.com

ด้านการบังคับบัญชา ($X_6 = -.066$), ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($X_7 = -.009$) และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($X_8 = -.055$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงบวก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านความก้าวหน้า (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี (Y_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .021, .577, .188, .462 และ .346 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, 4) สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา 10 ด้าน มีเพียง 4 ด้านที่รวมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา คือ ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3) และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{10}) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 66.7 ($R \text{ square} = 0.667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .086 + .242(X_2) + .241(X_4) + .222(X_3) + .038(X_{10})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .606(Z_2) + .501(Z_4) + .425(Z_3) + .089(Z_{10})$$

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยังคงยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศในระยะยาว สอดคล้อง เชื่อมโยง และรองรับการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคง, 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน, 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์, 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม, 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาให้คนมีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวให้รู้และเท่า

.....
ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา
สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้และเป็นสิ่งที่
สังคมในปัจจุบันต้องการให้เกิดขึ้นเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Office of the National Economic
and Social Development Council, 2017)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวดที่ 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาว
ไทย ส่วนที่ 8 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพในการศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาตามมาตรา
ที่ 49 วรรคแรก ความว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐ
จะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (Government Gazette, 2017) การ
บริหารโรงเรียนที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอุดมการณ์ของหลักการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก เนื่องจากเป็นงานที่ช่วยใ้
นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน (Somjai, M., 2017) ในระบบการศึกษาของโรงเรียน
รัฐบาลที่ผ่านมามีักประสบปัญหาในเรื่องการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรครูภายในองค์กรที่มีศักยภาพและ
คุณภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุของการลาออกการย้ายของครูโดยทั่วไปสาเหตุมาจากหลายประการ เช่น
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการบริหารงาน
โรงเรียน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศไม่
อำนวย ความสัมพันธ์ไม่ราบรื่น ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครูคือ มีภาระงานมากและ
หลากหลาย ครูผู้สอนขาดแรงจูงใจในการทำงาน ต้องการเปลี่ยนงาน และขาดความรักความผูกพัน
ในงานครูและวิชาชีพ เป็นเหตุให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในภาวะที่ต้องการการพัฒนา แรงจูงใจจึงเป็น
สิ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาซึ่งความร่วมมือไปสู่ความสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ประสบปัญหาการขาดแคลน
บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการจัดการเรียนการสอน สืบเนื่องจากการขาดปัจจัยเกื้อหนุน
ขาดการเสริมแรงทางบวก ขาดขวัญและกำลังใจ สวัสดิการที่มีอยู่ขององค์กรไม่สัมพันธ์กับบุคลากร
ทั้งสายการสอนและสายสนับสนุนการสอน ประกอบบุคลากร 1 คน ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ในเวลา
เดียวกัน เป็นผลมาจากงานมากกว่าบุคลากร ในการปฏิบัติงาน และเงินงบประมาณในการดำเนินงาน ซึ่ง
ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา
วิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ในปีการศึกษา 2561 มีบุคลากรลาออก จำนวน 30
คน โยกย้ายไปปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาแห่งใหม่และงานอื่น ๆ จำนวน 23 คน ด้วยเหตุผลเรื่อง
สวัสดิการ เงินเดือน การบริหารงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานและพัฒนางานเกิดความล่าช้าหรือ

หยุดชะงัก เนื่องจากบุคลากรที่ลาออก และโยกย้ายนั้น เป็นบุคลากรที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงทำให้วิทยาลัยต้องจัดหาบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี” ซึ่งค่าตอบแทนนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะทุกคนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ถ้าทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ และลดปัญหาการเปลี่ยนงาน การลาออกจากงานน้อยลง และได้นำข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน พร้อมกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มีอยู่แล้ว เพื่อช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับประสิทธิผลวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี

สมมติฐานในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสิงห์บุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์
2. ประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสิงห์บุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ตัวแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหามุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย 1) หลักแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฮิร์ชเชเบิร์ก และสไนเดอร์แมน (Herzberg & Snyderman, 1959) ประสิทธิภาพกับเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเรื่องของเกณฑ์การดำเนินการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2559

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการศึกษา จำนวน 5 วิทยาลัย ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี, 2) วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี, 3) วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี แห่งที่ 2, 4) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี และ 5) วิทยาลัยการอาชีพอินทร์บุรี จำนวน 420 คน (Singburi Provincial Vocational Education Office, 2019)

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 220 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 420 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการสุ่มของเครจซี่ และมอร์แกน (Kerjcie & Mogan, 1970) อ้างถึงใน (Srisai, S., 2008)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยมีองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน, 2) ด้านการยอมรับนับถือ, 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, 4) ด้านความรับผิดชอบ, 5) ด้านความก้าวหน้า, 6) ด้านการบังคับบัญชา, 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน, 9) ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน และ 10) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง, 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก, 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิทยาลัย และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในวิทยาลัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่นักวิชาการได้ศึกษาไว้แล้ว มาสังเคราะห์และพัฒนาเป็นแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม, 2) คำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) คำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .90

2.การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเขียนคำร้องขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา และขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีทั้ง 5 แห่ง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ.2563 กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ได้รับคืนครบ 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์

3.การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมการคำนวณชุดค่าสถิติสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating scale) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ (Multiple regression analysis) แบบ Stepwise

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยแบ่งออกได้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่และร้อยละ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.91 เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 44.09 โดยมีอายุระหว่าง 46-55 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคืออายุ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.73 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 52.73 รองลงมาจบ

การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.09 คน ซึ่งเป็นข้าราชการครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาเป็นครูพิเศษสอน คิดเป็นร้อยละ 15.91 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.91

2.วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.20	.15	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.15	.21	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.20	.16	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.15	.17	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.12	.18	ปานกลาง
6. ด้านการบังคับบัญชา	3.22	.21	ปานกลาง
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.19	.14	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.22	.15	ปานกลาง
9. ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน	3.18	.16	ปานกลาง
10. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.14	.20	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.17	.09	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า จากตาราง 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = .09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปน้อย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = .15) มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = .15) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = .16) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = .18)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

ประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวม 4 ด้าน	ระดับประสิทธิผล		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.14	.18	ปานกลาง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.17	.18	ปานกลาง
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิทยาลัย	3.12	.20	ปานกลาง
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในวิทยาลัย	3.20	.18	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.16	.08	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวม 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = .08) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = .18) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = .18) ด้านสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .18) และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = .20) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁	1											
X ₂	.305**	1										
X ₃	-.068	-.202**	1									
X ₄	-.005	.121	-.249**	1								
X ₅	.359**	.629**	-.260**	.192**	1							
X ₆	-.359**	-.329**	.373**	-.007	-.377**	1						
X ₇	-.091	-.047**	-.080	.084	-.065	.233**	1					
X ₈	-.021	.232**	-.386**	.064	.113	.031	.028	1				
X ₉	-.034	.323**	.035	-.244**	.140*	-.098	.151*	-.035	1			
X ₁₀	0.036	-.045	.108	-.076	.010	-.014	-.044	-.078	-.041	1		
X _{tot}	.304**	.635**	.089	.279**	.549**	.150*	.308**	.273**	.352**	.297**	1	
Y _{tot}	.201**	.577**	.188**	.462**	.346**	-.066	-.009	-.055	.152*	.070	.594**	1

** p < 0.01 , * p < 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง (r = .594) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของงาน (X₁) การยอมรับนับถือ (X₂) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X₃) ความรับผิดชอบ (X₄) และความก้าวหน้า (X₅) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี (Y_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .021, .577, .188, .462 และ .346 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน (X₉) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี (Y_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .152 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Multiple regression analysis แบบ Stepwise

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	B	β	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	.806		6.256**	.000
ด้านการยอมรับนับถือ (X_2)	.242	.606	15.024**	.000
ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	.241	.501	12.268**	.000
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.222	.425	10.247**	.000
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{10})	.038	.089	2.238*	.026

R = 0.816 R square = 0.667 Adjusted R square = 0.660 F = 107.487**

* p < 0.05, ** p < 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 4 ด้านที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี คือ ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3) และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (X_{10}) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 66.7 (R square = 0.667) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .086 + .242 (X_2) + .241 (X_4) + .222 (X_3) + .038 (X_{10})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .606 (Z_2) + .501 (Z_4) + .425 (Z_3) + .089 (Z_{10})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของวิทยาลัย
ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
พิจารณาจากปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน กับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุดเท่ากัน และรองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านการยอมรับนับถือ กับ ด้านความรับผิดชอบ
โดยมีด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดตามลำดับ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ
(Thongyiam, W., 2015) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต 1 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน
ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และ การศึกษาของ (Pinthong, C., 2012) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาใน
สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านแรงจูงใจในภาพรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน
และความสำเร็จของงาน เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ (Sriruangrai, P., 2011) ศึกษาปัจจัยในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า
ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือ มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ด้านลักษณะ
ของงาน มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษาของ (Tubtim, P., 2009)
ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอนุบาลเมืองชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ขณะที่ผลการศึกษาของ (Sornnok, S., 2014)
ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้าน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ
เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Changlek, Y., 2010) พบว่า ระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่

ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารด้าน ค่าตอบแทน และด้านอาคารสถานที่ และ การศึกษาของ (Udomchai, P., 2009) ศึกษาหน้าที่ การบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จในชีวิตมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด

พิจารณาจากปัจจัยคำจูน พบว่า การบังคับบัญชา กับด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านเงินเดือนและ ความมั่นคงในการทำงาน โดยมีด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ปัจจัยคำ จูนดังกล่าว พิจารได้จาก ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบและ ปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารมีทักษะในการสั่งงานและให้คำแนะนำก่อนการปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง สำหรับด้าน เงินเดือนสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน นั้นวิทยาลัยดำเนินงานตามระเบียบ กฎหมาย กำหนด และมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และเพียงพอ สำหรับมาตรฐานการครองชีพ บรรยายกาศดังกล่าวนี้ พบได้จากความสัมพันธ์ที่ีระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และการส่งเสริมกันตามโอกาสอันควร และการมีสาธารณูปโภคที่ เพียงพอ การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน/ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่เหมาะสมเป็น ปัจจัยคำจูนที่หนุนเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับการศึกษา ของ (Panyaphet, P., 2013) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และการศึกษาของ Pinthong, C (2012) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการ บริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ขณะที่ (Luengudom, P., 2011) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ด้านปัจจัยคำจูนโดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี

แรงจูงใจในระดับสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย 1) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในวิทยาลัย ประกอบด้วย วิทยาลัยมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมของนักเรียน ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา, 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและใช้วิธีการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและกระบวนกรจัดการเรียนการสอน และ นักเรียนมีความอดทน มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาเห็นประโยชน์จากการอ่านและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง, 3) ด้านสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้แก่ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร โดยนักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง กับนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีการพัฒนานตนเองในระดับต่างๆ สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 4) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิทยาลัย ประกอบด้วย วิทยาลัยมีการนำผลการประเมินในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาวิทยาลัย สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสถานประกอบการ สอดคล้องกับการศึกษาของ (Intapan, N., et al., 2018) ศึกษา การวิเคราะห์ประสิทธิผลการผลิตกำลังคนของวิทยาลัยเทคนิคสถาบันอาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่า นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีความสามารถพิเศษ รอบรู้ทันเทคโนโลยี ทันโลก ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไร่แรงแจ่มใส ดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียง ช่วยเหลือดูแลแก้ไขปัญหาและพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียน และระเบียบวินัยความประพฤติของนักศึกษาได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็วถูกต้องเป็นธรรม และให้ความร่วมมือเมื่อวิทยาลัยมีกิจกรรมต่าง ๆ ด้านความสำเร็จด้าน

การเรียนรู้และการพัฒนา ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ใช้ความสามารถเฉพาะตัว ความสนใจ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนและวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $-0.009 - .577$ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามรายด้าน เป็นดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านความก้าวหน้า (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี (Y_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ $.021, .577, .188, .462$ และ $.346$ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และด้านเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน (X_6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี (Y_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $.152$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้องค์ประกอบแรงจูงใจจากหลากหลายด้าน มากกว่า 4 ด้านดังกล่าว เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรีทั้งสิ้น

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 4 ด้านที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด สิงห์บุรี คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ, 2) ด้านความรับผิดชอบ, 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 4) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรโดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 66.7 ($R \text{ square} = 0.667$) ซึ่งทั้ง 4 ด้านดังกล่าวนี้มีประเด็นที่อภิปราย ดังนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน เป็นลักษณะการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถการทำงานที่บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Saengsrichand, K., 2007) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และ (Phromchan, S., 2016) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้

2. ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความกระตือรือร้นในการติดตามงานให้สำเร็จ โดยพิจารณาจากการที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อร่วมงานที่มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานที่บรรลุผลสำเร็จ และการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ ให้สำเร็จทันเวลา ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (Kosisawat, A., 2007) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้ และ (Luengudom, P., 2011) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สำหรับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านเนื้อหา และปัจจัยจูงใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานในหน่วยงาน และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีขั้นตอนเป็นระบบและชัดเจน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ย่อมเกิดจากงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ งานที่ตรงตามความสามารถและความถนัดงานดังกล่าว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันกับงาน (Burr, 1981) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ฟลอริดาการประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ คำจูงของเฮิร์ชเบิร์ก วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจคำจูงของเฮิร์ชเบิร์กกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กกับตำแหน่งผู้บริหารตลอดจน เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2

ประเภท ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮอร์ชเบิร์ก คือลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีรายละเอียดขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีนโยบายการบริหารงานที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของวิทยาลัยฯ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้าน ซึ่งนโยบายและการบริหารขององค์กรมีส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ (Trisuwan, S., 2009) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความพอใจในหน้าที่การงาน เงินเดือน สถานะภาพของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครู ภาวะกดดันทางสังคม ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อาคารสถานที่ และการบริการ หลักสูตร และปริมาณการสอน, 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารความสัมพันธ์ระหว่างครูชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานะภาพของครูเงินเดือน อาคารสถานที่ และการบริการหลักสูตร และภาวะกดดันทางสังคม เช่นเดียวกันกับ (Roitrakun, M., 2013) ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายการบริหารความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และความสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ควรกำหนดนโยบายให้มีการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยี และนวัตกรรม ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการการจัดซื้อจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน
2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาได้มีพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะฝีมือในการเรียนการสอนให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี เป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ควรส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานที่สอดคล้องกับองค์ความรู้ ทักษะ ฝีมือ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร (put the right man in the right job) ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยพิจารณาจาก ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน
2. วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ควรมีการอบรมสัมมนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และการรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน
3. วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ควรมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร เช่น การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และฝีมือในทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาชีพ และถ่ายทอดให้กับนักเรียนได้ตามความต้องการของชุมชนและสังคม
4. วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ควรส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี

References

- Burr, R. K. (1981). Job Satisfaction Determinant for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities: An Application of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Dissertation Abstracts International*, 41(9): 3794 - A.
- Changlek, Y. (2010). *Motivation for the performance of school teachers in the Thung Tako Network 2 under the Chumphon Primary School District Office, District 2, Thung Tako District, Chumphon Province*. Master's Thesis: Bansomdetchaopraya Rajabhat University.
- Government Gazette. (2017). *Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2017. Volume 134, Chapter 40, April 6, 2017, pages 1 – 90*.
- Herzberg, F.B., Mausner & Snyderman. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Intapan, N., et al. (2018). Study on the analysis of manpower productivity of technical colleges, vocational institutes in Thailand. *Journal of Social Sciences and Research*, Vol. 13, No. 39 (September – December 2018);55 -70.
- Kosisawat, A. (2007). *Affinity with the institution and job satisfaction of teachers of Srinakharinwirot University*. Master's Thesis: Srinakharinwirot University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
- Luengudom, P. (2011). *A Study of Teachers' Performance Motivation Affecting the Effectiveness of Educational Institutions Under the Office of Primary Education Service Area, Pathum Thani District 2*. Master's Thesis: Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani.

- Office of the National Economic and Social Development Council. (2017). *National Economic and Social Development Plan No. 12 (2017-2021)*. [Online].
https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue. [17 April 2021]
- Panyaphet, P. (2013). *Performance Motivation of Secondary School Teachers Phra Nakhon Si Ayutthaya Province*. Master's Thesis: Burapha University.
- Phromchan, S. (2016). *Elements that motivate further study Student Business Administration Higher Vocational Certificate (High Vocational Certificate), Rajamangala Institute of Technology in Bangkok*. Master's Thesis: Srinakharinwirot University.
- Pinthong, C. (2012). *The relationship between teacher performance motivation and elementary school effectiveness. under Laem Chabang Municipality Chonburi*. Master's Thesis: Burapha University.
- Roitrakun, M. (2013). *Incentives that affect the operations of the Area Revenue Branches*. Master's Thesis: Nakhon Pathom Rajabhat University.
- Saengsrichand, K. (2007). *Factors Affecting Motivation for Performance of Personnel of Ban Du Subdistrict Municipality, Muang District, Chiang Rai Province*. Master's Thesis: Mae Fah Luang University.
- Singburi Provincial Vocational Education Office. (2019). *Vocational Education Information*, Singburi Province. Singburi Technical College.
- Somjai, M. (2008). *Academic administration towards the national educational standards, Pong 1 School Group, Phayao Educational Service Area Office, District 2*. Master's Thesis: Chiang Mai University.
- Sornnok, S. (2014). *School teachers' performance motivation expands educational opportunities. Under the Buriram Primary Educational Service Area Office, District 3*. Master's Thesis: Buriram Rajabhat University.
- Sriuangrai, P. (2011). *Motivational Factors for Elementary School Teachers' Performance Under the Pathum Thani Educational Service Area Office, Region 2*. Master's Thesis: Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Srisai, S. (2008). *Applied statistics for social science research*. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University.

- Thongyiam, W. (2015). *Motivation for the performance of teachers of Sri Muang Group Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1*. Master's Thesis: Burapha University.
- Trisuwat, S. (2008). *Motivation for the performance of teachers in educational institutions Affiliated with office Samut Songkhram Education Area*. Master's Thesis: Silpakorn University.
- Tubtim, P. (2009). *Relationship between job motivation and teacher performance in Muang Mai Chonburi Kindergarten School under Chonburi Provincial Administrative Organization*. Master's Thesis: Education Burapha University.
- Udomchai, P. (2009). *Administrative duties affecting the motivation for the performance of teachers under the Khon Kaen Educational Service Area Office, Region 5*. Master's Thesis Khon Kaen University.