

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน

Job Motivation of Community College Personnel

ฐาณู ปาละนันท์* จารุวรรณ สกุลคู และ สุชาดา สุธรรมรักษ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและเป็นรายด้านใน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 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 และการทดสอบเป็นรายคู่ของเชฟเฟ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ วิทยาลัยชุมชน บุคลากร การปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were twofold. The first was to study job motivation of community college personnel under the Higher Education Commission, Ministry of Education for the overall and each of the following nine aspects: organizational environment, work characteristics, administrators, personnel relationship, personnel welfare and benefits, achievements, job security, career advancement and recognition. The second was to compare job motivation for overall and each of the nine aspects concerning genders, ages,

* ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
email: teeraporn@oic.or.th

educational levels, positions, work experiences and job locations. The sample used in this research consisted of 574 community college personnel which was randomly selected from 19 campuses throughout the country. The instrument used for collecting data was a five point Likert-type 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 variance and Scheffé's method.

The results were as follows:

1. The job motivation for the overall aspect was at a high level. Considering each aspect, almost all aspects were at the high level, except the aspects of job security and career advancement which were at the moderate level.
2. Males and females had a significant difference in job motivation at .05 levels in the overall aspect. When comparing 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 different educational levels had different job motivation levels, especially on the overall and on the aspect of administrators.
5. Personnel with different positions had significant differences on the aspect of recognition but there were not any differences on other aspects.
6. There were significant differences among personnel with different job experiences, especially on the aspect of welfare and benefit, achievement and on all aspects.
7. There were significant differences among personnel from various locations, especially on the aspects of organizational environment and career advancement, but there were not any significant differences on their overall motivation.

Keywords: motivation, community college, personnel, job

บทนำ

สืบเนื่องจากอิทธิพลและบทบาทของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปรับตัวของระบบโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนในแต่ละประเทศของโลก ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปสู่สภาวะความเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นในการปรับตัวของประเทศต่างๆ เพื่อให้สามารถดำรงสภาพอยู่รอดได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งในส่วนของประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าว และมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งในระดับบุคคลและองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน (ปัญญา อนันตรนาชัย, 2551) จากข้อความดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่า บรรดาทรัพยากร

ที่นำมาใช้ในการทำงานเพื่อผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จนั้น คนถือเป็นที่ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ มีสติปัญญา มีอารมณ์และความรู้สึก นอกจากนี้ทรัพยากรบุคคลยังเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางความคิดและการกระทำได้อยู่ตลอดเวลา นี่คือนิยามเด่นของทรัพยากรบุคคลที่มีต่อองค์กร (สมโภชน์ นพคุณ, 2553) บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความอยู่รอด สิ่งที่ทำลายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างทั่วถึง เป็นระบบต่อเนื่อง ทำอย่างไรจะทำให้ภาครัฐมีการวางแผน และมีการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ตามสายอาชีพและความก้าวหน้า ทำอย่างไรบุคลากรมนุษย์ภาครัฐสนใจใฝ่รู้หรือกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ด้วยตนเอง (สินีมาศ สร้อยศิริ และ ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2550) ด้วยเหตุนี้ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญยิ่งไปกว่าเทคโนโลยีทั้งหลายที่ใช้กันอยู่ การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางแห่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร องค์กรจึงต้องลงทุนทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากนโยบายที่กล่าวว่า การศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ที่รัฐบาลได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ว่าจัดให้มีวิทยาลัยชุมชนขึ้นในจังหวัดที่ขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งปัจจุบันได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนแล้ว 19 แห่ง มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากประเทศไทยกำลังก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 พร้อมกับสถานการณ์ต่างๆ ของโลกได้แปรผันไปอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้แนวทางการพัฒนาประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายไปจากอดีตที่เน้นขีดเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เพื่อนำรายได้เข้าสู่ประเทศ (สุรเมศวร์ ฮาซิม, 2553) และเพื่อเพิ่มศักยภาพคน โดยเฉพาะกำลังแรงงานที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายที่ต้องการยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น แก่ชุมชนที่วิทยาลัยชุมชนตั้งอยู่ ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมของชุมชน

ในด้านการบริหารบุคคลของวิทยาลัยชุมชนในปัจจุบันนั้นเป็นแบบกระจายอำนาจโดยกำหนดให้สภาวิทยาลัยชุมชนที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล และบริหารจัดการวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่ง ดังนั้นวิทยาลัยชุมชนจึงมีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการดำเนินการเป็นอย่างมาก โดยสภาสถาบันยังมีอำนาจหน้าที่ในการสรรหาผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่ง เพื่อเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของวิทยาลัยชุมชนในแต่ละแห่ง ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนนี้มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารกิจการของวิทยาลัยชุมชนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของสภาสถาบัน (สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน, 2553) เนื่องจากการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่วิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งให้สามารถบริหารจัดการเองได้อย่างเบ็ดเสร็จดังกล่าวนั้น อาจเกิดปัญหาความไม่โปร่งใสในการบริหารจัดการ ปัญหาเล่นพรรคเล่นพวก ปัญหาระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาอาจารย์ วิทยากรพิเศษประจำวิทยาลัยชุมชน และปัญหาความเสื่อมถอยของการกำกับดูแล การพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ ขวัญ

และกำลังใจแก่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนต่างแห่งได้ โดยผันแปรไปตามแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน และผู้อำนวยการสถาบันในแต่ละแห่ง โดยปัญหาหลักของการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือจะคุณภาพในการศึกษาให้ได้มาตรฐานเพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำได้อย่างไร จะทำอย่างไรให้ประชาชนและภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดปัญหาการขัดผลประโยชน์หรือการแทรกแซงของภาคการเมืองท้องถิ่นหรือไม่ ถ้าเกิดขึ้นจะป้องกันและแก้ไขอย่างไร และจะสามารถเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชนได้หรือไม่จะทำให้เกิดการอพยพไปยังพื้นที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการสนับสนุนทางการศึกษาได้ดีกว่าหรือไม่ และจะทำอย่างไรให้ส่งผลกระทบที่น้อยที่สุด (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553)

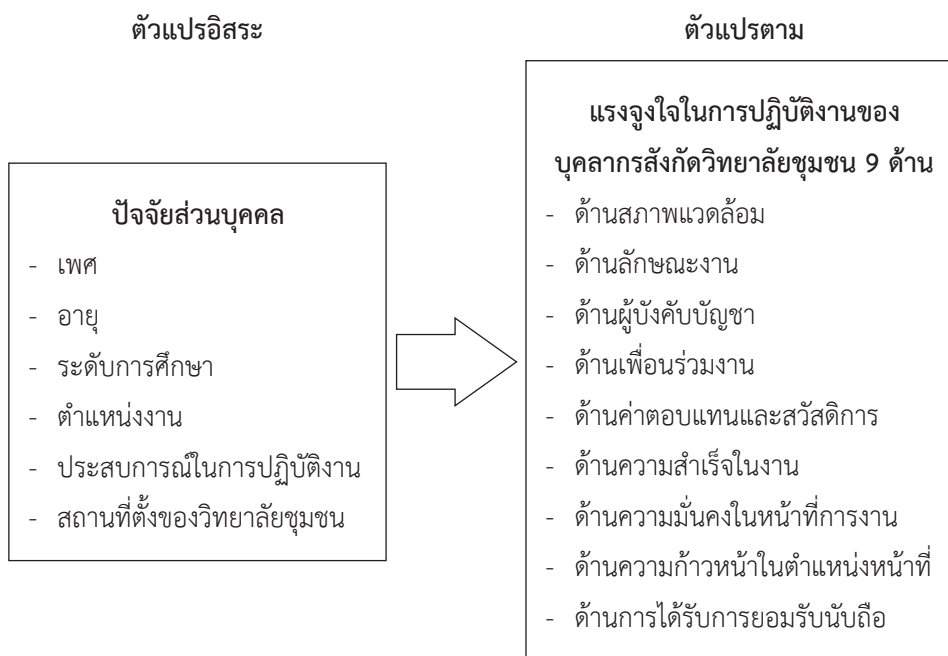
การดำเนินบทบาทของวิทยาลัยชุมชนนั้นเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อสังคม ซึ่งเป็นการทำงานโดยมีหลายคนที่ยังดำรงบทบาทของตนอยู่อย่างต่อเนื่อง และบางคนที่ยังคงทำงานทางด้านนี้ มาเป็นเวลานาน จึงเกิดข้อสงสัยว่าทำอย่างไรให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานหรืออะไรที่ทำให้ยังคงมีความผูกพันกับสิ่งที่ทำไป แม้ว่าคำตอบแทนที่ได้จะไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณการทำงานประจำวัน ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันในงานจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะนั่นจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพัน อันจะนำมาซึ่งการกำหนดแนวทางในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคคลสามารถดำรงบทบาทในการทำงานได้อย่างมีความสุข

จากสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยชุมชนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชน สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factors Theory of Motivation) มาประยุกต์กับการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยเหตุผลเนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวมีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมเนื้อหาปัจจัยแรงจูงใจในทุกประเด็นและมีรายละเอียดชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยและข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประกอบในการบริหาร การกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร ตลอดจนสามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยชุมชน ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งการวางแผนงานในอนาคตของวิทยาลัยชุมชนที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับชุมชนและสังคมในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและเป็นรายด้านใน 9 ด้าน
2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและ ลูกจ้างชั่วคราวของวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 574 คน โดยในวิจัยนี้ได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ดำเนินการวิจัยจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนทั้ง 19 แห่ง และสำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชน เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรวิทยาลัยชุมชนทั้ง 19 แห่งและสำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชน โดยผู้วิจัย จะดำเนินการแจกให้กับบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนด้วยตนเอง ทั้งในรูปแบบการส่งจดหมายทางไปรษณีย์ ในกรณีที่มีที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้อย่างชัดเจน ให้ตอบแบบสอบถามผ่านทางอีเมลของผู้วิจัยในกรณีที่มีอีเมลที่ติดต่อได้อย่างชัดเจน และการให้ตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

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 (Scheffé's method)
4. ส่วนแบบสอบถามแบบปลายเปิดจะนำไปใช้ประกอบในการอภิปรายผลการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน 9 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนด้านละ 7 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 63 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .940

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรวิทยาลัยชุมชน

มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนโดยรวมและเป็นรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน 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
เฉลี่ยรวม	3.57	0.47	มาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและ เป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.4 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

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

2.5 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในงาน ที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.6 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนใน 9 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัยชุมชนเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อผู้ที่ต้องการโอกาสทางการศึกษาตามปรัชญาของวิทยาลัย โดยไม่มุ่งเน้นการหารายได้หรือผลกำไรเข้าองค์กร และองค์กรจะได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจากรัฐบาลเป็นประจำทุกปี ทำให้บุคลากรของวิทยาลัยชุมชน ไม่ถูกกดดันในเรื่องของการทำงานและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ รวม 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยชุมชนแต่ละแห่งตั้งอยู่ในสถานที่เหมาะสมแวดล้อมด้วยชุมชน สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่และบรรยากาศในที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำนวนวัสดุครุภัณฑ์เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานปลอดภัย รวมทั้งความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน จึงทำให้ความแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเป็นไปตาม ดังงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ และส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ในทิศทางเดียวกัน ทำนองเดียวกันกับ นภาพร อยู่ถาวร (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีอากาศถ่ายเทได้เป็นอย่างดี มีการดูแลรักษาความสะอาดในที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงาน ปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ รวมทั้งมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย มีคุณภาพ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในด้านลักษณะงานพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ เช่น การปฏิบัติงานที่ทำยากกับความสามารถของตนเอง การทำงานที่หลากหลาย และได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มเช่นเดียวกับงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม รวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการ ตามหลักการบริหารของผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคภายใต้นโยบายและระเบียบการบริหารงานเดียวกัน ประกอบกับการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความแน่นอนในหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับความคิดเห็น รวมถึงการให้ความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบ ตามความรู้ความสามารถ ทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ ชาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย นั่นคือ การที่พนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันอันแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร ตลอดจนการช่วยเหลือและบริการปรึกษาหารือกันในระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน ดังงานวิจัยของ ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ (2545) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เพราะบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนได้รับเงินต่างๆ จากทางราชการในอัตราที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนเงินช่วยเหลือบุตร อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่ารักษาพยาบาลที่บุตร สามเณร ภรรยา บิดาและมารดาของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสามารถเบิกได้ตามระเบียบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของราชการ ทำให้เกิดแรงจูงใจในด้านนี้มาก ดังงานวิจัย วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะว่าบุคลากรของวิทยาลัยชุมชน สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ ทำให้เกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในผลงานของตน ซึ่งทำนองเดียวกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททิปโก้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือ จากผู้ร่วมงาน รวมทั้งได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งงานวิจัยของ นิธิเมธ ทัศน (2550) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ต้องทำงานตามคำสั่งของฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากงานไม่เป็นไปตามความต้องการหรือผิดพลาดมักไม่ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พิเศษที่เป็นลูกจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว จึงมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งที่จะได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งต่างๆ ของวิทยาลัยชุมชน ดังงานวิจัยของ นันทพร บุตรน้อย (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน โดยรวมและเป็นรายด้าน 9 ด้าน กับตัวแปรเพศ อายุ ระดับศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้านคือด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้านสูงกว่าบุคลากรเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติในวิทยาลัยชุมชนเป็น

งานที่มีรายละเอียดมาก และเป็นงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับบุคลากรภายในวิทยาลัยชุมชน และบุคลากรภายนอก ซึ่งเพศหญิงจะสามารถทำงานในลักษณะนี้ได้ดีกว่าเพศชายเช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการพบว่าข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย

2.2 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับอายุที่ไม่ต่างกัน คือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 45.12 และกลุ่มอายุ 30-45 ปี ร้อยละ 32.23 ดังนั้นจึงอาจมีมุมมองในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยชุมชนที่ไม่แตกต่างกัน เพราะวิทยาลัยชุมชนเป็นส่วนราชการที่ไม่แสวงผลกำไร จึงไม่มีความกดดันในเรื่องการหาทำไรและรายได้เข้าองค์กร อีกทั้งลักษณะของการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามกรอบของการปฏิบัติงานที่ทุกคนต้องปฏิบัติไปตามหน้าที่ จึงทำให้อายุไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ดังการศึกษาวิจัยของ วาสนา พัฒนาคณิศ (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.3 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาวิทยาลัยชุมชนมีแนวทางในการบริหารงานกับบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน โดยผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่างานบางอย่างที่มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้น บางครั้งอาจจะต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของผู้รับงานนั้นหรือวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีจึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ นันทพร บุตรน้อย (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยพบว่า บุคลากรจบการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารย่อมได้รับการยอมรับการนับถือสูงกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ประกอบกับบุคลากรที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่เป็นอาจารย์/เจ้าหน้าที่ประเภทลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มีบทบาทในองค์กรอย่างเด่นชัดเท่ากับผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าองค์กรหรือทำหน้าที่บริหารองค์กร หากองค์กรได้รับรางวัลต่างๆ ส่วนใหญ่ก็จะกล่าวถึงผู้บริหารเป็นอันดับแรก ซึ่งแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานทั่วไปที่รู้สึกว่าการเป็นแค่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปจะไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานภายนอกเท่ากับผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พนมพร แสนมีมา (2547) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า

ตำแหน่งงานและระดับชั้น ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.5 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่าย่อมหมายถึงระดับเงินเดือนและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่า สิ่งทีกล่าวมานี้ย่อมทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของวิทยาลัยชุมชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ไม่นาน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ดวงแก้ว กลีบทอง (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าคุณพิบูลย์ อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันย่อมส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากตัวแปรด้านอายุกับประสบการณ์จะสอดคล้องกัน เพราะเมื่ออายุมากก็ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

2.6 บุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากโดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคกลางและภาคใต้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคเหนือ เนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคเหนือ เห็นว่าหน่วยจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่จะจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอต่างๆ ซึ่งแต่ละหน่วยที่จัดการศึกษาอยู่ห่างไกลกันมาก นอกจากนี้แต่ละแห่งมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนน้อยไม่ทันสมัย จึงทำให้บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนภาคเหนือมีแรงจูงใจต่างกับบุคลากรภาคอื่นๆ ส่วนวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ภาคกลางนั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในตัวจังหวัดที่มีความเจริญด้านต่างๆ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม โรงเรียนเทศบาล วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีความพร้อมด้านอุปกรณ์การเรียนและด้านต่างๆ มากกว่าภาคเหนือ และการเดินทางไปปฏิบัติงานก็มีความสะดวก ระยะทางระหว่างหน่วยจัดการศึกษาแต่ละหน่วยกับศูนย์กลางการบริหารงานมีระยะทางไม่ไกลกันมากนัก ทำให้บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนภาคเหนือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคใต้มีแรงจูงใจแตกต่างกับภาคเหนือ เนื่องมาจาก วิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ในภาคใต้โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส มีปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ มีความเสี่ยงสูงในการถูกลอบทำร้ายให้ถึงแก่ชีวิต ย่อมทำให้บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นๆ ประกอบกับวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคและจังหวัดที่แตกต่างกัน ย่อมอยู่ใต้การบังคับบัญชาของสภาวิทยาลัยและผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการบริหารจัดการแรงจูงใจในปฏิบัติงานที่เป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ตนเองกำกับดูแลอยู่ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตร ณรงค์ (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน (สบ.2) หลักสูตรพนักงานสอบสวนระดับสารวัตร รุ่นที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน (ภูมิภาค) ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันและมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจเป็นเพราะมีภูมิลำเนาอยู่ไกลจากจังหวัดหรือภูมิภาคที่ทำงาน จึงไม่พอใจในการปฏิบัติงานและไม่คุ้นเคยกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น รวมถึงภาษาหรือขนบธรรมเนียมของประเพณีในท้องถิ่นนั้น

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

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

1.1 ด้านสภาพแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น วิทยาลัยชุมชนควรส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรวิทยาลัยชุมชนด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้นคือ เพิ่มการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับสถานที่ทำงานยิ่งขึ้น มีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานอย่างทันสมัย เพิ่มการจัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบครัน

1.2 ด้านลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นประเด็นที่ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความอิสระ จากข้อความดังกล่าว ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนทุกระดับมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับตารางการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรส่งเสริมงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะและผลงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.3 ด้านผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน รับฟังแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนควรใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และมีภาวะของความเป็นผู้นำ เพื่อให้บุคลากรยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร และส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากรวิทยาลัยชุมชนได้มีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามโอกาสที่เหมาะสม

1.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ความสัมพันธ์ในด้านการเพื่อนร่วมงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรมีนโยบายการเสริมสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อความสัมพันธ์อันดีในวิทยาลัยชุมชน การรู้จักตนเองและการเข้าใจผู้อื่น การสร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงาน อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่อไป

1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรวิทยาลัยชุมชนเห็นว่า ระบบสวัสดิการที่ได้รับไม่เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น เช่น ค่าตอบแทนในวิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดที่ทุรกันดารหรือจังหวัดที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน จากข้อเสนอแนะในตอนท้ายของแบบสอบถามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะเห็นว่าบุคลากรวิทยาลัยชุมชนต้องการให้วิทยาลัยชุมชนที่ตั้งอยู่ใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สงขลา ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ที่มีปัญหาความไม่สงบ ควรมีค่าเสี่ยงภัยพิเศษเพิ่มให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ด้วย

1.6 ด้านความสำเร็จในงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามของแบบสอบถามจะเห็นว่า ความสำเร็จของงานในแต่ละครั้งที่ผ่านมา บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนยังมีส่วนร่วมน้อยและงานที่ประสบผลสำเร็จแล้วยังไม่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ดังนั้น ผู้บริหารของวิทยาลัยชุมชนมีการส่งเสริมให้บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีส่วนร่วมในงานที่มอบหมายให้มากขึ้น และเมื่องานที่มอบหมายประสบผลสำเร็จควรให้การส่งเสริมโดยการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนอื่นๆ

1.7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรมีวิธีการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่มอบหมายให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

1.8 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกไม่สบายใจในการปฏิบัติหน้าที่ และจากการประเมินผลงานในรอบปีทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และความไม่เชื่อมั่นในระบบงานของวิทยาลัยชุมชน ดังนั้นวิทยาลัยชุมชนจึงควรปรับปรุงประเด็นดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากในอนาคต โดยการบรรจุบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ให้เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น และควรหาแนวทางที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงานต่อไป

1.9 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติมีโอกาสดำเนินตำแหน่งให้สูงขึ้น การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ ส่วนสายงานที่รับผิดชอบมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ และการได้รับพิจารณาขั้นพิเศษมีความยุติธรรมความสำเร็จตามความสามารถจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นวิทยาลัยชุมชนจึงควรปรับปรุงประเด็นดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากในอนาคต เช่น ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ อบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน โดยให้ทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิทยาลัยชุมชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป มีข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาวิจัยในเรื่องต่อไป ดังนี้

2.1 ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการวิจัยแบบสำรวจ

2.2 การศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจอื่นๆ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland) เพราะปัจจัยต่างๆ ของทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น อาจส่งผลการวิจัยที่แตกต่างจากงานวิจัยครั้งนี้

2.3 ในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่นๆ เข้าไปผสมผสานในการวิจัยเรื่องนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลนั้นมีรายละเอียด และมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูล อาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและตรงประเด็น เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.4 การวิจัยตามทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นในหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยต่างๆ ในการศึกษาของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *เรียนรู้ประสบการณ์การกระจายอำนาจการศึกษาของต่างประเทศ Education Decentralization: What Overseas Experience Can Teach Us?*. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2553, สืบค้นจาก <http://www.kriengsak.com>
- จิราภรณ์ ขวัญบัว. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท ทิปโก้*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- จิราภรณ์ ไทยกิจ. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตร ณรงค์. (2544). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน (สบ.2) หลักสูตรพนักงานสอบสวนระดับ สารวัตร รุ่นที่ 8*. การศึกษาปัญหาพิเศษ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย*. ปริญญาโท กศ.ม. (วิทยาศาสตร์การกีฬา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงแก้ว กลีบทอง. (2549). *แรงจูงใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าคุณพิบูลย์ พิพนทวน จังหวัดกาญจนบุรี*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภาพร อยู่ถาวร. (2549). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นันทพร บุตรน้อย. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นิเมธ หัสไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร*. ปัญหาพิเศษ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา อนันตธนาชัย. (2551). *การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารมืออาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. *วารสารวิจัย มสค ปีที่ 4 ฉบับที่ 3*. หน้า 28-45.
- พนมพร แสนมีมา. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรารพ มะโนเพ็ญ. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2551). *คุณภาพการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา*. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 19 ฉบับที่ 1*. หน้า 1-84
- สมโภชน์ นพคุณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเชิงกลยุทธ์*. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2553, สืบค้นจาก http://www.moj.go.th/upload/mini107_km/.../3113_4694.ppt
- สินีมาศ สร้อยศิริ และดิน ปรัชญพฤทธ์. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)*. *วารสารวิจัย มสค ปีที่ 3 ฉบับที่ 3*. หน้า 82-90.
- สุรเมศวร์ ฮาซิม. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิจัย มสค ปีที่ 6 ฉบับที่ 1*. หน้า 3-20.
- สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. (2553). *รายงานประจำปีสำนักงานบริหารวิทยาลัยชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2553, สืบค้นจาก <http://202.29.93.22>
- หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผู้เขียน

นายฐากร ปาละนันท์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

email: thakoon_1980@windowslive.com