



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมิน
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561
ของสถานศึกษา ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION
OF EDUCATIONAL PERSONNEL AND THE EFFECTIVENESS OF OPERATIONS
UNDER THE EDUCATIONAL QUALITY ASSESSMENT GUIDELINES OF
EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE VOCATIONAL
EDUCATION STANDARD B.E.2561 (2018) UNDER INSTITUTIONS OF
VOCATIONAL EDUCATION NORTHERN REGION 2

บุญมี อรุณชัย^{*1} ดร.คชาเทพ จันท์เจริญ² ผศ.ดร.จินตนา จันท์เจริญ³ และ ผศ.ดร.วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์⁴

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเชียงราย

^{2,3,4} อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยเชียงราย

* ผู้รับผิดชอบบทความ : boonmee.arui@gmail.com

Kanchit Kroobaa^{*1} Dr.Piemporn Sutinlueks² Dr.Cherdsak Supasopon³

and Asst. Prof. Dr.Weeraphan Siririth⁴

¹ Student-Master of Education Program in Educational Administration, Chiangrai College

^{2,3,4} Lecturer in Graduate School, Chiangrai College

*Corresponding author: boonmee.arui@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2) ศึกษาาระดับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 และ 3)
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษากับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ
2 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

Received : 11 January 2021

Revised : 17 June 2021

Accepted : 17 June 2021

Online publication date : 30 June 2021



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, $S.D.=.44$) 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, $S.D.=.43$) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก ($r=.84$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน / มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

Abstract

The purposes of this descriptive research were: 1) To study on factors affecting work motivation of educational personnel under Institutions of Vocational Education Northern Region 2 2) To the effectiveness of operations under the educational quality assessment guidelines of educational institutions according to the vocational education standard B.E. 2561 (2018) under Institutions of Vocational Education Northern Region 2 and 3) To find on the relationship between factors affecting work motivation of educational personnel and the effectiveness of operations under the educational quality assessment guidelines of educational institutions according to the vocational education standard B.E. 2561 (2018) under Institutions of Vocational Education Northern Region 2. The sample comprised 302 educational personnel under Institutions of Vocational Education Northern Region 2. The research tools comprised three sets of questionnaires, covering personnel data, factors affecting work motivation of educational personnel and the effectiveness of operations under the educational quality assessment guidelines of educational institutions according to the vocational education standard B.E. 2561 (2018). The statistical devices used for data analysis



were both descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation and Pearson product- moment correlation coefficient).

The findings were as follows. 1) The factors affecting work motivation of educational personnel under Institutions of Vocational Education Northern Region 2 at high level ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.44) 2) the effectiveness of operations under the educational quality assessment guidelines of educational institutions according to the vocational education standard B.E. 2561 (2018) under Institutions of Vocational Education Northern Region 2 at high level ($\bar{X}=4.17$, S.D.=.43). Finally, 3) There was statistically significant positive correlation at high level ($r=.84$) between factors affecting work motivation of educational personnel and the effectiveness of operations under the educational quality assessment guidelines of educational institutions according to the vocational education standard B.E. 2561 (2018) under Institutions of Vocational Education Northern Region 2 at $p < .01$.

Keywords: Work Motivation / The Effectiveness of Operations / The Vocational Education Standard B.E. 2561 (2018)

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้ง การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว เพื่อให้ สถานศึกษาใช้แนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศให้ สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนากำลังคนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่12 (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2560) ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ข้อ 3 กำหนดให้ สถานศึกษาจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการ ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึง ประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อ ใช้ประเมินการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและการฝึกอบรมวิชาชีพ (มาตรฐาน การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561) ซึ่งเมื่อพิจารณาในส่วนมาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษานั้น เป็น กระบวนการบริหารการจัดการศึกษาที่สำคัญของการอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการ จัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนสู่การปฏิบัติที่จะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดมาตรฐานผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา



การจะดำเนินการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ บุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมที่จะมีอิทธิพลต่อผลผลิตและผลิตผลของงาน ช่วยเสริมสร้างให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (นรา สมประสงค์, 2546) ประกอบกับบุคลากรขององค์กรจะทำงานได้อย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจ เพราะเหตุนี้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจและกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษา เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตอบสนองต่องาน และวิธีการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกัน เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำให้สำเร็จ มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด (สมคิด กลัปดี, 2553) ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจ จะช่วยไม่ให้อดอยหรือลดความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดผลดีต่อทางราชการ (ฐาตุร ปาละนันท์, 2554)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก พบว่าแรงจูงใจจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังการศึกษาของพัชรี เหลืองอุดม (2555) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับมาก กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับมาก ภัทธนันท์ ศิริไทยและ ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นว่าแรงจูงใจนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานในองค์กร ซึ่งประสิทธิผลขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่วัดได้จากงานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์, 2557) ซึ่งแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ได้รับจากผู้บริหารจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ (นรา สมประสงค์, 2546) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อของผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่อไป

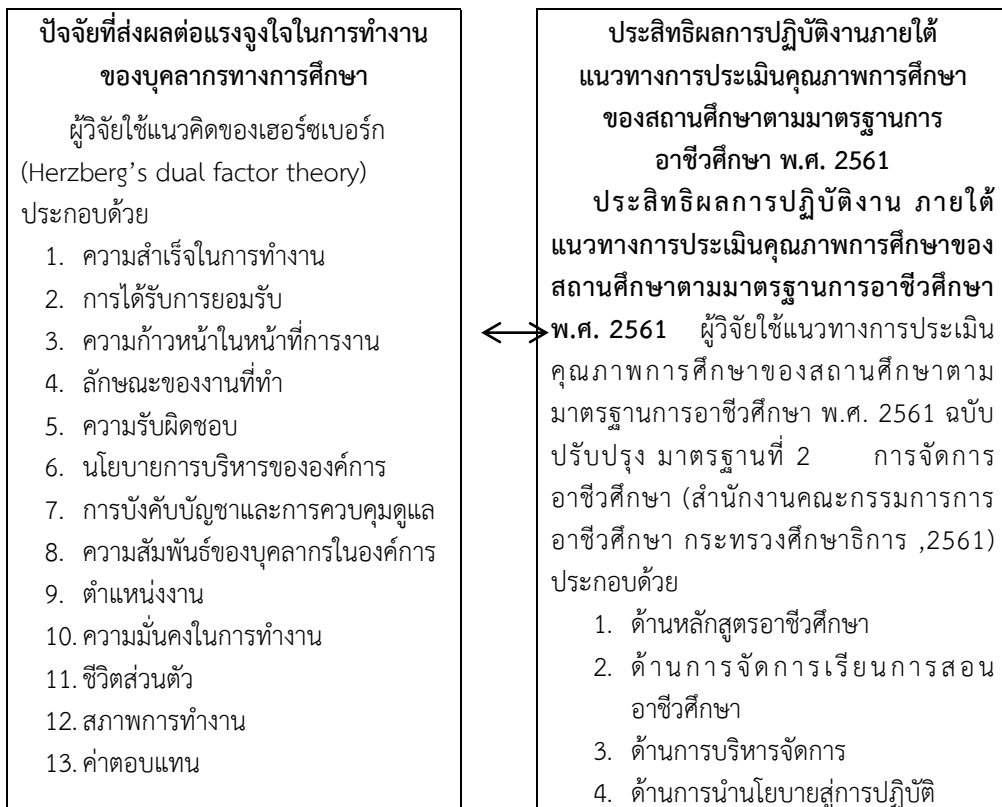


วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในทิศทางบวก

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ซึ่งครอบคลุมสถานศึกษาใน 4 จังหวัด จำนวน 9 สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา วิทยาลัยเทคนิคแพร่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ วิทยาลัยเทคนิคน่าน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,315 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ซึ่งครอบคลุมสถานศึกษาใน 4 จังหวัด จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซีและมอร์แกน (Kretzie and Morgan, 1970:608) และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแล้วนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามตามประเด็น โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างและมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .99 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความเที่ยง



.98 และแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 มีค่าความเที่ยง .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและรับกลับคืนทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามกลับคือที่สมบูรณ์ จำนวน 302 ฉบับคิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ตระหนักว่าการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. การป้องกันผลกระทบต่อบุคคล โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อ และนามสกุลในแบบสอบถาม
2. การปกปิดข้อมูลโดยให้แบบสอบถามทุกฉบับบรรจุลงในซองเอกสารสีน้ำตาลที่ผู้วิจัยเตรียมให้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใส่แบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัยถือเป็นการปกปิดข้อมูลเป็นความลับ และไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบแบบสอบถามได้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีระดับเงินเดือนในอัตรา 25,001-30,000 บาท อายุระหว่าง 46-50 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11-15 ปี



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำนวนภาพรวมและรายด้าน (n=302)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.10	.49	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.11	.43	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.13	.44	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.20	.45	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.19	.42	มาก
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	4.15	.44	มาก
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.13	.44	มาก
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	4.15	.44	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	4.17	.43	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.16	.44	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.11	.42	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.09	.44	มาก
ด้านค่าตอบแทน	4.10	.44	มาก
รวม	4.14	.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ด้านตำแหน่ง ตามลำดับ และด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 จำนวนภาพรวมและรายด้าน (n=302)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	4.17	.43	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	4.14	.42	มาก
ด้านการบริหารจัดการ	4.17	.42	มาก
ด้านการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ	4.18	.46	มาก
รวม	4.17	.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สังกัดสถาบันการ



อาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, $S.D.=.43$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ด้านการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านหลักสูตร อาชีวศึกษา ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมิน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 สังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ประสิทธิผลการปฏิบัติ					แปลผล ภาพรวม
	ด้าน หลักสูตร อาชีวศึกษา	ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	ด้านการบริหารจัดการ	ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	รวม	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	.92**	.91**	.93**	.87**	.84 **	มาก

**กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก ($r=.84$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรทางการศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎี เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, 1959) ในแต่ละปัจจัยทำให้เชื่อได้ว่า หากผู้บริหารต้องการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทางการศึกษาทั้งองค์กรแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในเรื่องของลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบและตำแหน่งงานของบุคลากร ประกอบด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด ตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นงานมีความท้าทายต่อ



ความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานให้สอดคล้องกับงานและเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรและสังคม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาศริต จันทรสว่าง (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วนิดา ประเสริฐ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดภารกิจและนโยบายที่จะขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเป้าหมายเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล ตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา , 2560) โดยมีการกำหนดเป็นนโยบายหลักดังนี้ 1. ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ 2. ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ 3. การยกระดับการจัดการอาชีวศึกษา 4. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัดครอบคลุมทุกพื้นที่ มุ่งผลิตและพัฒนาากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล การจัดอาชีวศึกษาเฉพาะ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาศริต จันทรสว่าง (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างวิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้พบว่าประสิทธิภาพด้านการสอนและประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมการเรียนรู้สูงที่สุดตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พลอยภักดิ์ ธนกิจดีกรณ์แก้ว (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากเรียงตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก ($r=.84$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้มอบหมายงานและแต่งตั้งคำสั่งในการปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา มี



ความเป็นอิสระในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ทันเวลา ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทรี เหลืองอุดม (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทุกค่า และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ควรสร้างแรงจูงใจในด้านสภาพการทำงานให้เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
2. ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ควรเน้นประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
3. ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรโดยเฉพาะในการให้นโยบายที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561 สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
2. ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาคริต จันทรสว่าง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงาน



- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ฐากร ปาละนันท์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- นรา สมประสงค์. (2546). การจูงใจ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ชั้นญาณุช ปันทองคำ (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย บูรพา.**
- พัชรี เหลืองอุดม. (2555). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- พลอยภัส ธนกิจรัตน์แก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ชิตพล ชัยมะดัน. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว”. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจ และการเมือง. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1. หน้า 157-197.**
- วนิดา ประเสริฐ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแล บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.**
- ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานกรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการลีนีโอธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น.**
- สมคิด กลัปดี. (2553). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.**
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560– 2579. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, N.J., U.S.A: Transaction Publisher
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. U.S.A: Transaction Publisher