



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

พัชรี พันธุ์แดงไทย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มิถุนายน 2564

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์



พัชรี พันธุ์แดงไทย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

Motivation Affecting Work Efficiency of Support Personnel at
Uttaradit Rajabhat University



Putcharee Puntangthai

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for Master of Business Administration Program (Business
Administration)

faculty of Management Science Uttaradit Rajabhat University

June 2021

Copyright of Uttaradit Rajabhat University

วิทยานิพนธ์ เรื่อง

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุตรดิตถ์

ของ

พัชรี พันธุ์แดงไทย

ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชววรรณ วิงวอน)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.พิสุทธิ์ ศรีจันทร์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ สุขบำรุง)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิรวัดน์ ชมระกา)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์และเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาศิริ เขตปิยรัตน์)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สินีนาถ วิกรมประสิทธิ์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวินี สัตยาภรณ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บทคัดย่อ

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ |
| ผู้วิจัย | พัชรี พันธุ์แดงไทย |
| ปริญญา | หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) |
| อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิรวาวัฒน์ ชมระกา |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ สุขบำรุง |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จำนวน 484 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

| | |
|------------|--|
| Title | Motivation Affecting Work Efficiency of Support Personnel at Uttaradit Rajabhat University |
| Author | Putcharee Puntangthai |
| Degree | Master of Business Administration Program (Business Administration) |
| Advisor | Assistant Professor Dr. Irawat Chomraka |
| Co-Advisor | Assistant Professor Dr. Wisoot Sookbumroong |

The study aimed to investigate work motivation, efficiency, and motivation factors affecting the work efficiency of support personnel at Uttaradit Rajabhat University. The population was 484 support personnel at Uttaradit Rajabhat University. The sample selected by stratified sampling was 219 respondents. The instrument used in this study was a questionnaire. The statistical devices employed for data analysis were frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that work motivation was at a high level in all dimensions, with job success ranked at the highest level, followed by social relationship needs and the nature of the work performed. Regarding work efficiency, it was at a high level in all dimensions, with quality of work ranked at the highest level, followed by cost and time. With regard to motivation factors affecting work efficiency, it was discovered that motivation in job success, acceptability, management policy, and work environment affected the work efficiency at the 0.05 level of significance.

Keyword : Motivation Work Efficiency Support Personnel

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิราวัฒน์ ชมระกา ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ สุขบำรุง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน ติดตามและตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ได้รับความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาศิริ เขตปิยะรัตน์ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อาจารย์ ดร.ศิริกานดา แหยมคง อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ และนายวิรัตน์ สุขสา ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ซึ่งได้กรุณาให้ความช่วยเหลือด้านการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สามารถนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจทุกท่าน ขอขอบพระคุณผู้เป็นเจ้าของข้อมูลและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และนำแนวคิดและทฤษฎีมาเพื่อประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณบุคลากรกองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำงานวิจัย ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ประโยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คณาจารย์ บุพการี ตลอดจนผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทุกท่านที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือ สนับสนุนให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้มีอุปการคุณดังกล่าวไว้ ณ โอกาสนี้

พัชรี พันธุ์แดงไทย

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ข |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ค |
| สารบัญ..... | ง |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามการวิจัย..... | 3 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 8 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 8 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 9 |
| แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน..... | 20 |
| ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์..... | 25 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 35 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย..... | 44 |

| | |
|--|-----|
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 44 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 46 |
| การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... | 47 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 49 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 49 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 50 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 51 |
| ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม | 51 |
| ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ราชภัฏอุตรดิตถ์..... | 54 |
| ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ | 63 |
| ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ | 68 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 70 |
| สรุปผลการวิจัย | 72 |
| อภิปรายผล | 75 |
| ข้อเสนอแนะ | 78 |
| บรรณานุกรม | 81 |
| ภาคผนวก | 85 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย | 86 |
| ภาคผนวก ข สำเนาหนังสือราชการ | 88 |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 92 |
| ภาคผนวก ง คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... | 101 |
| ภาคผนวก จ เอกสารรับรองโครงการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | 106 |

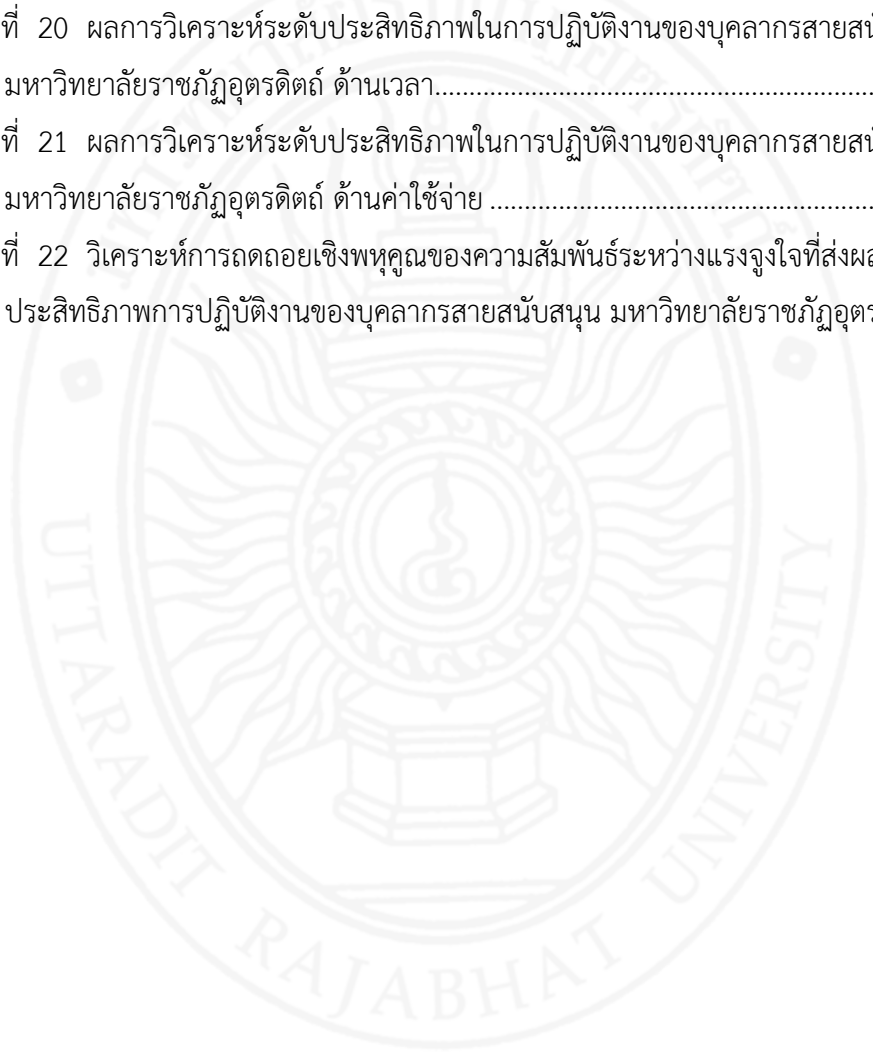
ประวัติย่อผู้วิจัย..... 108



สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 1 ตารางสรุปตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 24 |
| ตารางที่ 2 สรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2563)..... | 32 |
| ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรแบ่งตามประเภทบุคลากร | 44 |
| ตารางที่ 4 แสดงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทบุคลากร | 46 |
| ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม | 51 |
| ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์..... | 55 |
| ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ | 56 |
| ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม | 57 |
| ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า..... | 57 |
| ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความสำเร็จของงาน | 58 |
| ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านการได้รับการยอมรับ | 59 |
| ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... | 60 |
| ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความรับผิดชอบ | 61 |
| ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านนโยบายการบริหาร | 61 |
| ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 62 |
| ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน | 63 |

| | |
|---|----|
| ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์..... | 64 |
| ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านคุณภาพงาน..... | 64 |
| ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านปริมาณงาน | 65 |
| ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านเวลา..... | 66 |
| ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านค่าใช้จ่าย | 67 |
| ตารางที่ 22 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์..... | 68 |



สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 8 |
| ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ | 29 |
| ภาพที่ 3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ..... | 31 |



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นถือว่ามีมีความสำคัญ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2559, น.23) ซึ่งหากบุคลากรเป็นทีมคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ จะต้องหาทางให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตของการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ รวมไปถึงจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของบุคคลไปพร้อมกันด้วย ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการบริหารงานที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคคลไปพร้อมกัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2559, น.16)

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมบางอย่างได้ออกมา ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย (กิติ ตยัคคานนท์, 2554, น.121) ทั้งนี้ ความต้องการของบุคลากรมีความต้องการไม่เหมือนกันและแตกต่างกันไปตามบุคลิกลักษณะ อุปนิสัย พื้นฐานการเลี้ยงดู และประสบการณ์ รวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกันอาจมีแรงจูงใจต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจว่าบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจอย่างไร หรือมีความต้องการสิ่งใดในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557, น.212) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรโดยถือว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนทรัพย์สินประเภทหนึ่งขององค์กรที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ จ่ายค่าตอบแทนให้รางวัลและสวัสดิการ โดยเน้นการดึงและพัฒนาศักยภาพของบุคคลมาใช้ให้เหมาะกับงาน เสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา และมุ่งมั่นทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกำลังผลักดันและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร (วนิดา วาตีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล, และ สมบัติ ทิฆมทรัพย์, 2556, น.11) ทั้งนี้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต้องสร้างทั้งแรงจูงใจภายใน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดของพนักงาน และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และพนักงานมีความมุ่งมั่น เพื่อที่จะให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งเกิดจากความ

ต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่การสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งองค์กร ภาครัฐและเอกชน

บุคลากรสายสนับสนุน เป็นบุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานทั่วไปของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่ประจำในมหาวิทยาลัย การที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรสายสนับสนุนถือว่าเป็นกำลังที่สำคัญที่จะช่วยและมีบทบาทในการวางแผน การแก้ปัญหาขององค์กร ภายใต้กรอบโครงสร้างหรือขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์, 2561, น.2) ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นที่จะต้องได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง เพื่อผลักดันให้บุคลากรตอบสนองโดยการแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองอุดรดิตต์ จังหวัดอุดรดิตต์ เริ่มเปิดทำการเรียนการสอนเมื่อปี พ.ศ. 2479 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการศึกษาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ผลิตภัณฑ์ดี มีคุณภาพในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นผลิตและพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานของคุรุสภา วิจัย บริการทางวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยน้อมนำแนวพระราชดำริมาใช้ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สร้างเครือข่ายและความร่วมมือภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อร่วมพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องเหมาะสมกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน จึงได้มีการขยายคณะและหน่วยงานสนับสนุนกระจายความรับผิดชอบในส่วนงานต่าง ๆ มีการปรับระบบการบริหารงานและโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และกำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจำนวน 2 รอบ ในแต่ละปีงบประมาณ ส่งผลให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพการทำงานที่พัฒนาเพิ่มมากขึ้น รวมทั้ง ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังมีส่วนสำคัญในการสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในปี พ.ศ. 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 452 คน ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน จำนวน 11 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน พนักงานราชการ จำนวน 22 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 277 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 132 คน ปี พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 444 คน ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน จำนวน 11 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน พนักงานราชการ จำนวน 22 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 278 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 125 คน และปี พ.ศ. 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 484 คน ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน จำนวน 10 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน พนักงานราชการ 22 คน พนักงาน

มหาวิทยาลัย จำนวน 278 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 166 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2563) ทั้งนี้ จากการศึกษาข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ในปี พ.ศ. 2560 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ลาออก มีจำนวน 9 คน ปี พ.ศ. 2561 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ลาออกจำนวน 18 คน และปี พ.ศ. 2562 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ลาออก จำนวน 12 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2563) ซึ่งจากสถิติปี พ.ศ.2560-2562 บุคลากรสายสนับสนุนมีการลาออกทุกปี สาเหตุการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนอาจมาจากการได้รับแรงจูงใจที่ดีกว่าจากหน่วยงานอื่นในรูปของผลประโยชน์ หรือเป็นงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถและมีโอกาสและทางเลือกในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ ปัญหาอาจมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในองค์กรลดลง เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนตามภาระงาน และไม่ได้รับสวัสดิการเหมือนกับข้าราชการ หรือไม่มีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง นโยบายการบริหารที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ลดลงส่งผลทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นและขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดการลาออกของบุคลากร ด้วยเหตุนี้ องค์กรควรเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยทุกคนทำงานด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจทำงานอย่างมีศักยภาพ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อช่วยในการส่งเสริมพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยแรงจูงใจใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยโดยครอบคลุมเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp.507-532) ได้แก่ ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.113-115) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน และใช้แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson & Plowman, 1953, p.50) ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2563 ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 10 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน พนักงานราชการ จำนวน 22 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 278 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (พ) จำนวน 166 คน ประชากรทั้งหมด 484 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2563, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัย เท่ากับ 219 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

4. ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลา

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยเดือนมกราคม 2563 – ธันวาคม 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดนิยามศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้ ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน

1.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ หมายถึง ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

1.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนอกด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุคลิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิด

ประโยชน์สูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน การศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

1.4 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน รู้สึกพอใจ ภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ และมีความ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

1.5 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้ง การยอมรับความคิดเห็น การยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ ได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงความ เชื่อถือยอมรับในความสามารถ

1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตรงกับความรู้อ และความถนัดในงาน นอกจากนี้ มีการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

1.7 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับการมอบหมายงานโดยให้รับผิดชอบปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบและการควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.8 นโยบายการบริหาร หมายถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความ ยึดหยุ่นในการบริหารงาน

1.9 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร มีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.10 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพการทำงาน เช่น ความ สะดวกสบายในการทำงาน สภาพทางกายภาพ เช่น แสง อากาศ เสียง ชั่วโมงการทำงาน ความพร้อม ของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนทีแสดงให้เห็นโดย พิจารณาถึงคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความพร้อมและความสามารถในการ ปฏิบัติงาน มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยความ รวดเร็ว มีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานแล้วเสร็จทันเวลา ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน มี 4 องค์ประกอบ

2.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จ มีความถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้

2.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ปฏิบัติออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้ง และมีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

2.3 ด้านเวลา หมายถึง ผลงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับความยากง่ายของเนื้อหา ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยโดยต้องมีความถูกต้องของผลงาน

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง พนักงานในหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรที่ประหยัดที่สุด มีการวางแผนการดำเนินงานก่อนเริ่มปฏิบัติ เพื่อลดการซ้ำซ้อนของงานเพื่อลดต้นทุนการผลิต

3. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) และพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ที่ทำหน้าที่ ตามข้อ 13 (ค) และ (ง) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ.2561

ข้อ 13 (ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

1. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
2. ระดับเชี่ยวชาญ
3. ระดับชำนาญการพิเศษ
4. ระดับชำนาญการ
5. ระดับปฏิบัติการ
6. ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 13 (ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

1. ระดับชำนาญงานพิเศษ
2. ระดับชำนาญงาน
3. ระดับปฏิบัติงาน
4. ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

สมมติฐานการวิจัย

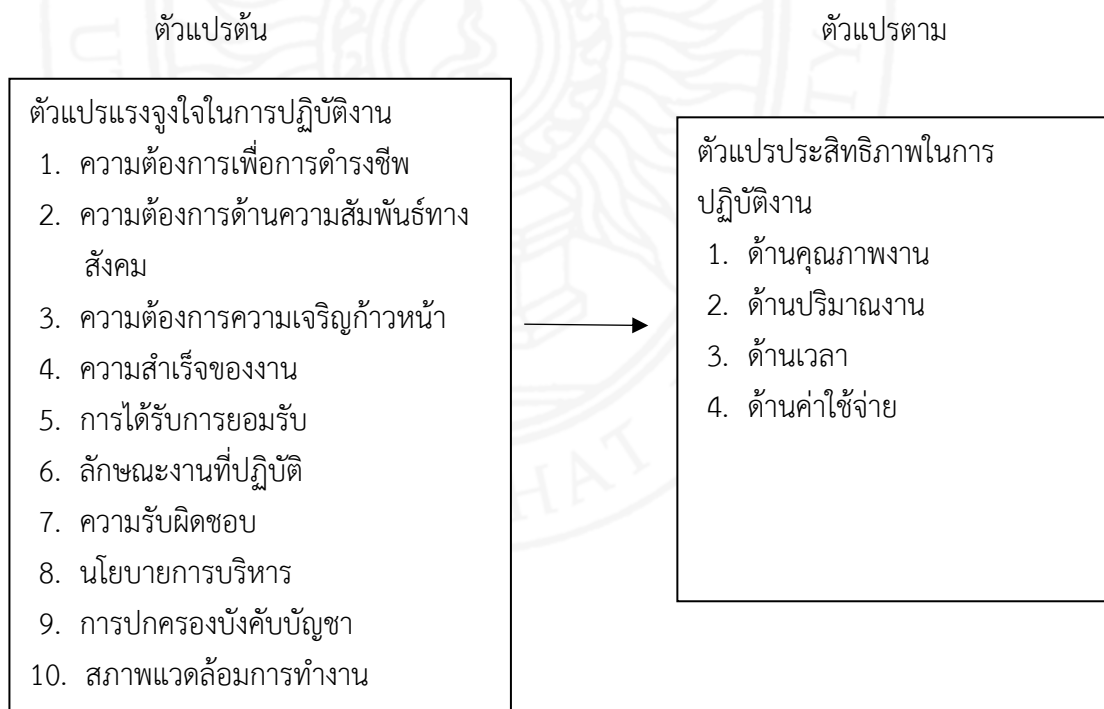
แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
3. ทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรสายสนับสนุนต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แนวคิดแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สันและโพลวแมน (Peterson & Plowman) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

วอเตอร์ (Walter, 1978, p.218) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

ดิน ปรัชญพฤษ (2553, น.43) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของมันเองภายหลังความต้องการพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานที่ได้รับการตอบสนองแล้ว

สุรพล เพชรไร (2554, น.2) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ โดยก่อนที่จะมีพฤติกรรมใด ๆ ขึ้นมา ต้องเริ่มด้วยกระบวนการความคิด ต้องอาศัยประสบการณ์ มีการลำดับเหตุการณ์ที่ผ่านมาเข้าด้วยกัน แล้วจึงตัดสินใจกระทำพฤติกรรมขึ้น

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น.278) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรม บุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการ พื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหะ พยายามอย่างเต็มความสามารถ

จร สุนทรายุทธ (2556, น.246) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์ถูก กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือ เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนอง และไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและ เปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

วุฒิ สุขเจริญ (2559, น.64) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในที่นำไปสู่การ กระทำโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และเมื่อเกิดความต้องการจะเกิด ความตึงเครียด อันเกิดจากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองจากจิตสำนึก และจิตใต้สำนึกทำให้ มนุษย์ต้องการหาทางที่จะลดความตึงเครียด

พิรุณย์ ป่องทับไทย (2560, น.11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้เกิดความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือ แนวทางให้บุคคล กระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษา พฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และ แสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไป ตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

วรูม (Vroom, 1964, p.10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วน สำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าว บุคคลให้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2553, น.87) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานว่าเป็นภาระหน้าที่ อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กรหรือ หน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์กร เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจ จะช่วยบำบัด ความต้องการความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การ
2. สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ
3. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยให้การควบคุมงาน ดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย
5. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ มีความสุขกาย สบายใจ และพึงพอใจในการทำงาน

6. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, น.143) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น.217) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ 2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

สุริยะ เจียมประชาชนรากร (2556, น.96) กล่าวว่า ความสำคัญของการจูงใจต่อการทำงานไว้ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากร
5. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ทำงาน และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
6. ช่วยทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การ และทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ภารตี อนันต์นาวี (2557, น.113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนี้อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ 2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งควรไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ สำเร็จตามความต้องการ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, น.38-39) กล่าวว่า การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หากแต่ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรได้มีคนที่มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไป
2. ความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน แรงจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความสำคัญของแรงจูงใจข้างต้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการบริหารองค์กร ด้านการบริหารบุคคลขององค์กร และมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการมอบอำนาจหน้าที่ที่สามารถจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ และบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีกำลังใจในการทำงาน และทำงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังและสุดความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, pp.380-384) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เพราะสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีปัจจัย ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น

4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

6. การนิเทศงาน หรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน

7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

8. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ปัจจุบันในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ต่างให้ความสนใจ รับรู้ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร และให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp.35-51) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจอันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ Maslow ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่าจะจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ Hierarch of needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับ

การตอบสนองเลยในด้านนี้ โดยปกติแล้ว องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน ด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safety needs) ถ้าหากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belonging needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้ว จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem of status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง เรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรือต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ประกอบด้วย ความต้องการ 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการในการยอมรับ ความต้องการในการยอมรับตนเอง ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่มีความต้องการที่หลากหลาย โดยมีการเรียงลำดับความต้องการจากระดับต่ำไปความต้องการในระดับที่สูง

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Theory)

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961, pp.100-110) สรุปคือ บุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันโดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Needs for Affiliation: nAff) หรือ บุคคลต้องการความรักความผูกพันสูง หมายถึง ความต้องการที่อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการ เพื่อความสำเร็จ มีความต้องการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม มีความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อร่วมงานหรือบุคคลอื่น บุคคลกลุ่มนี้ถ้าหากต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และความชอบที่จะให้ความร่วมมือมากกว่าที่จะแข่งขัน บุคคลประเภทที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ด้วยการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement: nAch) หรือบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง หมายถึง การแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลกลุ่มนี้จะมี บุคคลกลุ่มนี้จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง มีความเชี่ยวชาญชำนาญในการวางแผน เพื่อที่จะผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ถ้าประสบความสำเร็จจะเกิดความสบายใจ แต่ถ้าไม่สำเร็จจะเกิดความกังวลในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีเหตุผล และใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ และทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน ทำให้ได้ตำแหน่งที่ดีในองค์กร และมักได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power: nPow) หรือบุคคลที่มีความต้องการอำนาจบารมีสูง หมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมี เพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นผู้นำในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สามารถให้คำแนะนำและให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลในกลุ่มนี้ถ้าต้องการที่จะมีอำนาจสูง จะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ด้วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะเป็นแรงจูงใจที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ทำงานโดยให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่ต้องการประสบผลสำเร็จ ชอบการแข่งขัน แต่ก็มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ มีการวางแผนที่ดี มุ่งผลสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำ เพื่อใช้อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมผู้อื่น

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp.507-532) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ เรียกว่า ทฤษฎี อีอาร์จี (ERG theory) ย่อมาจาก Existence needs, Relatedness needs และ Growth needs) เกี่ยวกับต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) หรือ E เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมทั้ง เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) หรือ R เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำ ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น และได้รับการเพิ่มพูนความรู้ อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี อีอาร์จี (ERG theory) จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ (Alderfer, 1972)

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง คือ หากต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ ถ้าหากมีความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่น ๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) มากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมาก มีอุปสรรคติดขัด ทำให้ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ทำหายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้น หัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็หันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม) แทน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตามทฤษฎี ฮีอาร์จี (ERG theory) จะชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากร ที่เป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมทั้ง การได้รับการยอมรับจากสังคม และต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดเรียงลำดับความต้องการ และสมมติฐานของทฤษฎี ERG แสดงให้เห็นถึงระดับความต้องการของบุคลากร ซึ่งบางครั้งความต้องการของบุคลากรองค์การไม่สามารถตอบสนองได้ในระดับที่สูงหรือตามที่ต้องการได้ แต่ทั้งนี้สามารถนำหลักดังกล่าวไปใช้ประโยชน์เพื่อวางแผนและกำหนดการบริหารงานที่ตอบสนองความต้องการอื่นของบุคลากรที่มีความต้องการในระดับที่ต่ำโดยตอบสนองความต้องการที่สูงมากพอที่จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ก็จะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และดึงศักยภาพที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของเฮอรัซเบิร์ก (Two-factor Theory)

เฮอรัซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.113-115) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor-Theory) มี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานของตน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ปัจจัย 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือนับถือในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work it Self) เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ น่าสนใจ มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีอิสระในการทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงกับความต้องการ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Advancement) เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร การแจ้งนโยบายให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบอย่างทั่วถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทมีความชัดเจน มีนโยบายด้านสวัสดิการที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานสามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายและการบริหารงานได้ตามสถานการณ์

2.2 การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน ความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและกระจายงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงโครงสร้างของหน่วยงานและองค์กรมีความชัดเจน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชา หรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ และก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ที่ทำงานในการคมนาคม หรือปริมาณที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยค้ำจุนอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Two-factor Theory) ที่ช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และองค์กรมีความก้าวหน้า จะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และจะเห็นได้ว่าทั้งสองปัจจัยจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล และมีส่วนสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งบุคคลปฏิบัติงานโดยมีแรงจูงใจต่าง ๆ เหล่านี้ ในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี

จากการศึกษา ทฤษฎีแรงจูงใจผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮอริซเบิร์ก ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน มากำหนดเป็นตัวแปรและเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีทั้ง 2 ทฤษฎีมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัย ทำให้ทราบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ และเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยพฤติกรรมของคนและการแสดงพฤติกรรมที่ดีของคน รวมทั้ง เป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ที่มีความต้องการเพื่อการดำรงชีพ เช่น ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ นโยบายการบริหารเป็นระบบและชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน และความต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1996, p.82) กล่าวว่า ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติจริงตามบทบาทที่องค์การกำหนดไว้ และประสิทธิภาพการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, น.12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์หรือผลผลิตที่ออกมา (Output) ประสิทธิภาพจะคำนึงถึงต้นทุนสำหรับใช้ทรัพยากรต่ำสุด โดยเป็นการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ถูกต้อง (Doing think right) และคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากรให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2559, น.3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และบรรลุผลตามที่มุ่งหวัง โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และรวมถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย

มาลินี นกศิริ (2559, น.38) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560, น.11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

รณฤทธิ์ สีฉนวนังสุ (2560, น.37-38) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานโดยสามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานหรือการสร้างสรรค์งานออกอย่างมีคุณภาพ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน มีความถูกต้อง ทันเวลา มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และได้มาตรฐาน

แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560, น.11) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล หรือที่เรียกว่าปัจจัยภายใน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความถนัด ประสบการณ์ พฤติกรรมส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอกขึ้นอยู่กับโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เหตุการณ์ สถานการณ์ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้างค่าตอบแทน

เบคเกอร์ และนิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser, 1975) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร เพื่อการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นเป็นองค์กรระบบเปิด (Open system) ยังมีปัจจัยประกอบสรุปได้ ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซ้ำซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซ้ำซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ ทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้นต่อประสิทธิภาพ จะสามารถมองเห็นผลการทำงานองค์กรได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดสอบและเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างระเบียบปฏิบัติผลการปฏิบัติจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ฮาร์ริงตัน (Harrington Emerson, 1992, p.111-115) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน คือ รายละเอียดการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการที่ทุกคนต้องทำตามเกณฑ์มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด โดยงานที่ออกมาต้องมีความถูกต้อง ประณีตเรียบร้อย และมีคุณภาพมากที่สุด ต้องสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

2. ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน คือ การพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ อุตสาหะ กระตือรือร้นในการทำงานและติดตามงานด้วยการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัว คือ การปรับตัวเกี่ยวกับบทบาท พฤติกรรมด้านการทำงาน ร่วมกันช่วยเหลือกัน การแสดงออกถึงความต้องการ การช่วยเหลือด้วยความจริงใจด้วยความตั้งใจทำงาน ความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รักษาความลับสัญญา รักษาชื่อเสียงของตนเองและองค์กรให้บรรลุตามความต้องการขององค์กรที่จะส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ความรับผิดชอบในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การยอมรับภาระหน้าที่ของตนในการดำเนินงานให้สำเร็จ โดยคำนึงถึง

เป้าหมายของงานเป็นหลัก มีความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ตั้งใจทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเหลืองานในหมู่คณะ

5. การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การที่คนมีความเข้าใจกระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิต มีทักษะในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่มากขึ้น ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งร่วมมือกับพนักงานในองค์กรเพื่อมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6. การมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับองค์กร โดยพร้อมที่จะประสานและให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

วูดค็อก (Woodcock, 1989, p.8) กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะขอใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมนอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม

ปีเตอร์สัน และโพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953, p.50) ได้กล่าวถึงแนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สรุปลงค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน (Quality) งานที่จะได้ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามกำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้ และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือได้ปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดไว้

3. ด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นการกระทำของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรวดเร็ว ได้มาตรฐาน มีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่ายในการ

ดำเนินงาน โดยสูญเสียค่าใช้จ่ายที่น้อย แต่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับการลงทุน ผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ อาศัยความร่วมมือและช่วยเหลือกันของคนในองค์กร รวมทั้ง สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่องค์กร

จากการศึกษาแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นความสำคัญจึงได้นำแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน และโพลวแมน มาเป็นตัวแปรตามเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ให้สอดคล้องและครอบคลุมในการศึกษาครั้งนี้

ตารางที่ 1 ตารางสรุปตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร | นักคิด นักวิชาการ (ปี ค.ศ.) | | | | |
|--|-----------------------------|------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| | Gilmer (1967) | Maslow (1970) | McClelland (1961) | Alderfer (1972) | Herzberg (1959) |
| 1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4. ความสำเร็จของงาน | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 5. การได้รับการยอมรับ | | ✓ | | | ✓ |
| 6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ✓ | | | | ✓ |
| 7. ความรับผิดชอบ | | | | | ✓ |
| 8. นโยบายการบริหาร | ✓ | | | | ✓ |
| 9. การปกครองบังคับบัญชา | ✓ | | | | ✓ |
| 10. สภาพแวดล้อมการทำงาน | ✓ | | | | ✓ |

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนักคิดและนักวิชาการ สรุปได้ดังตารางที่ 1 ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจที่ผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความ

เจริญก้าวหน้า และทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัลด์เบิร์ก ซึ่งทั้งสองทฤษฎีนี้ ผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นแรงกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2479 ในที่ดินราชพัสดุ มีเนื้อที่ 42 ไร่เศษ มีชื่อเรียกว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตร จังหวัดอุดรดิตถ์” เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.) และ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูประชาบาล (ป.ป.) อีกระดับหนึ่ง

ต่อมาในปี พ.ศ. 2485 ได้เป็นชื่อเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูอุดรดิตถ์” เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2491 และ เปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรครูมูล (ป.) เพิ่มขึ้นอีกระดับหนึ่ง ในปี พ.ศ. 2492 จนถึงปี พ.ศ. 2498 จึงได้เปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) และเลิกสอนหลักสูตรอื่น ๆ ที่สอนมาแต่เดิม จนกระทั่งวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2511 ได้ยกฐานะเป็น “วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์” เปิดสอนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. สูง) และได้ขยายพื้นที่วิทยาลัย เพิ่มขึ้นเป็น 190 ไร่ 1 งาน 79 ตารางวา

ในปีต่อมา ได้มีการขยายปริมาณงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อจำนวนนักเรียนที่ต้องการเข้าเรียนในวิทยาลัยครูมากขึ้น และความต้องการครูมีมาก จนต้องเปิดสอนให้แก่บุคลากรภายนอก (ภาคค่ำ) เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2512 และเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูประถม (ป.ป.) เพิ่มขึ้น ตามความต้องการของต้นสังกัดต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2513

หลังจากที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ขึ้นแล้ว วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์ ได้รับการยกฐานะเป็น วิทยาลัยครู ตามพระราชบัญญัตินี้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2519 ทำให้วิทยาลัยครูมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูระดับ ป.กศ. และป.กศ.ชั้นสูง ตามหลักสูตรสภาการศึกษา และเปลี่ยน การจัดสอนภาคนอกเวลามาเป็น การสอนฝึกหัดครูต่อเนื่องแทน ปี พ.ศ. 2521 เริ่มเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี (ค.บ.) เลิกผลิตครูในโครงการฝึกหัดครูภาค ต่อเนื่อง โดยที่สถาบันได้เล็งเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในจังหวัดอุดรดิตถ์ แพร่ และ น่าน ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของสถาบัน ยังมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวนมาก ประกอบกับ ต้นสังกัดของครูเหล่านี้ มีความต้องการจะพัฒนาครูของตนให้มีความรู้และสมรรถภาพสูงขึ้น สถาบัน โดยความเห็นชอบ ของสภาฝึกหัดครู จึงได้จัดให้มีการอบรมครู และ บุคลากรทางการศึกษา ประจำการ (อคป.) ขึ้น เป็นรุ่นแรกใน ปี พ.ศ. 2522

ปี พ.ศ. 2524 ทางวิทยาลัยได้ขอจัดสรรที่ดิน ตำบลหมอนไม้ ประมาณ 400 ไร่ แต่ทางจังหวัดได้ขอจัดสรรให้หน่วยงานอื่น ๆ ด้วย และส่วนหนึ่งได้จัดทำเป็นสนามกีฬาจังหวัดอุดรดิตต์ และได้แบ่งสรรที่ดินให้แก่วิทยาลัยครูอุดรดิตต์ สถาบันได้เข้าไปปักหลักเขตและวัดพื้นที่เรียบร้อยแล้ว ในปี พ.ศ. 2530 มีเนื้อที่ 92 ไร่ 2 งาน 8 ตารางวา ซึ่งวิทยาลัยได้พัฒนาที่ดินผืนนี้เป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการเกษตร และเป็นศูนย์วิจัยค้นคว้าทางเกษตรและเทคโนโลยี

ปีการศึกษา 2526 ได้เริ่มเปิดสอนหลักสูตรวิชาเอกเทคนิคการอาชีพ ระดับ ป.กศ. ชั้นสูง 5 สาขาวิชา ซึ่งนับว่าได้เริ่มขยายฐานทางวิชาการและวิชาชีพ ออกไปอีกก้าวหนึ่ง

ปี พ.ศ. 2527 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มีสาระสำคัญให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันศึกษาและวิจัยทางการสอนวิชาการต่าง ๆ และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำให้วิทยาลัยครูมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย จึงได้เปิดสอนวิชาการสาขาอื่นในระดับอนุปริญญาเพิ่มขึ้น ในปีการศึกษา 2528 เป็นปีแรก 4 สาขา ได้แก่ ออกแบบประยุกต์ศิลป์, พืชศาสตร์, ไฟฟ้า และนิเทศศาสตร์

ปี พ.ศ. 2529 ได้จัดการศึกษาสำหรับบุคคลกรประจำการ (กศ.บป.) ขึ้นเป็นรุ่นแรก ในสาขาวิชาการศึกษาและสาขาวิชาการอื่น ทั้งระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี

ปี พ.ศ. 2530 ได้เปิดโรงเรียนสาธิตชั้นเด็กเล็กและชั้นอนุบาล ตามที่สภาฝึกหัดครูอนุมัติ และมีโครงการขยายเปิดชั้นประถมปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2531

ปี พ.ศ. 2533 วิทยาลัยครูอุดรดิตต์ ได้ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หรือนิด้า (NIDA) เพื่อเปิดสอนปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ เป็นรุ่นแรก ตามโครงการ NIDA-UTC และ ในปี พ.ศ. 2534 วิทยาลัยครูอุดรดิตต์ ได้ร่วมมือกับหอการค้าจังหวัดอุดรดิตต์ ในการเปิดสอนภาคพิเศษ สำหรับสมาชิกหอการค้า เพื่อรับปริญญาทางบริหารธุรกิจ และยกมาตรฐานทางการค้าของจังหวัดอุดรดิตต์ตามโครงการ EBD-UTC

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ 'สถาบันราชภัฏ' แทนวิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏอุดรดิตต์จึงมีฐานะเป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ การดำเนินงานของสถาบันขึ้นอยู่กับขอบข่ายที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2537 โดยมีสภาสถาบันราชภัฏ และสภาประจำสถาบันราชภัฏอุดรดิตต์ดังกล่าวเป็นผู้กำหนด

วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งได้นำประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาในวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป มีผลทำให้สถาบันราชภัฏทั่วประเทศได้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จนถึงปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ตั้งอยู่เลขที่ 27 ถนนอินใจมี ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ รวมพื้นที่ทั้งสิ้น 3,038 ไร่ 3 งาน 16 ตารางวา ซึ่งแบ่งส่วนได้ ดังนี้

1. ส่วนกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ส่วนกลางมีพื้นที่ 190 ไร่ 1 งาน 79 ตารางวา สถานที่นี้นักศึกษาทุก คณะจะต้องมาทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่วิทยาเขตส่วนกลาง ในส่วนนี้เป็นที่ตั้งของ สำนักงานอธิการบดี หน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ที่ตั้งคณะ 4 คณะ 2 วิทยาลัยของ มหาวิทยาลัย คือ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และวิทยาลัย นานาชาติ และอีกส่วนหนึ่งเป็นโรงเรียน สาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

2. วิทยาเขตหมอนไม้ เป็นที่ตั้งของคณะเกษตรศาสตร์ ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพรทาง การเกษตร และเป็นศูนย์วิจัย ค้นคว้าทางเกษตรและเทคโนโลยี มีเนื้อที่ 92 ไร่ 2 งาน 8 ตารางวา ตั้งอยู่เลขที่ 3 บ้านหมอนไม้ ตำบลป่าเช่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ส่วนใหญ่จะเป็นอาคารเรียน ของคณะเกษตรศาสตร์

3. วิทยาเขตลำรางทุ่งกะโล่ การขยายวิทยาเขตนี้ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ระหว่างการก่อสร้าง ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2553 ถึง 2567 รวม ระยะเวลา 15 ปี การจัดตั้งเป็นการแก้ไขปัญหาเนื้อที่ของ มหาวิทยาลัยส่วนกลางไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียน การสอนแก่นักศึกษา จึงขยายวิทยาเขตมา จัดตั้ง ณ บริเวณลำรางทุ่งกะโล่ โดยมีแนวคิดความมหาวิทยาลัยท้องถิ่น การสร้างอาคารต้องสูงไม่เกิน 3 ชั้น และมีความกลมกลืนกับธรรมชาติเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของคนในชุมชน และท้องถิ่น มีเนื้อที่ 2,000 ไร่ เป็นที่ตั้งของอาคารต่าง ๆ เช่น อาคารสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4. พื้นที่การศึกษาวิทยาเขตนอกจังหวัดอุดรดิตถ์

4.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ วิทยาลัยน่าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มีพื้นที่ 730 ไร่ 3 งาน 29 ตารางวา

4.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ศูนย์วิทยบริการจังหวัดแพร่ อำเภอลอง จังหวัดแพร่ มีพื้นที่ 25 ไร่

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยเพื่อการศึกษาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น"

วิสัยทัศน์

"มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ ดี เก่ง มีจิตอาสา เป็นผู้ประกอบการ มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืน"

อัตลักษณ์

“ดี เก่ง มีจิตอาสา พัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการ”

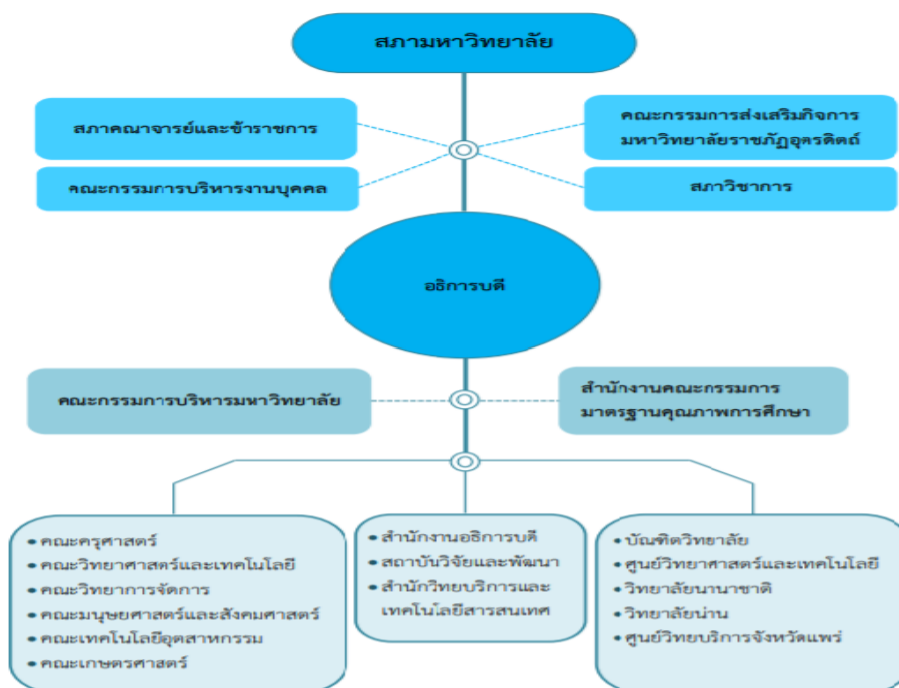
เอกลักษณ์

“มหาวิทยาลัยของชุมชนท้องถิ่น”

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีเป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
2. ผลิตและพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานของคุรุสภา
3. วิจัยและบริการวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม
4. พัฒนาท้องถิ่นและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
ที่มา : กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์, 2562

การแบ่งส่วนราชการ

มหาวิทยาลัยได้แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง เป็น 9 ส่วน (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์, กองบริหารงานบุคคล, 2563) ดังนี้

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะเกษตรศาสตร์
6. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
7. สำนักงานอธิการบดี
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 74ง หน้า 28 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2549 ประกาศ
ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2549 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ว่าให้แบ่งส่วนราชการใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ 3 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี เป็น 5 กอง ได้แก่

1. กองกลาง
2. กองนโยบายและแผน
3. กองบริการการศึกษา
4. กองบริหารงานบุคคล
5. กองพัฒนานักศึกษา

ข้อที่ 2 ให้แบ่งส่วนราชการในคณะเกษตรศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี เป็นสำนักงานคณบดี

ข้อที่ 3 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสถาบันวิจัยพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี
สารสนเทศ เป็น สำนักงานผู้อำนวยการ

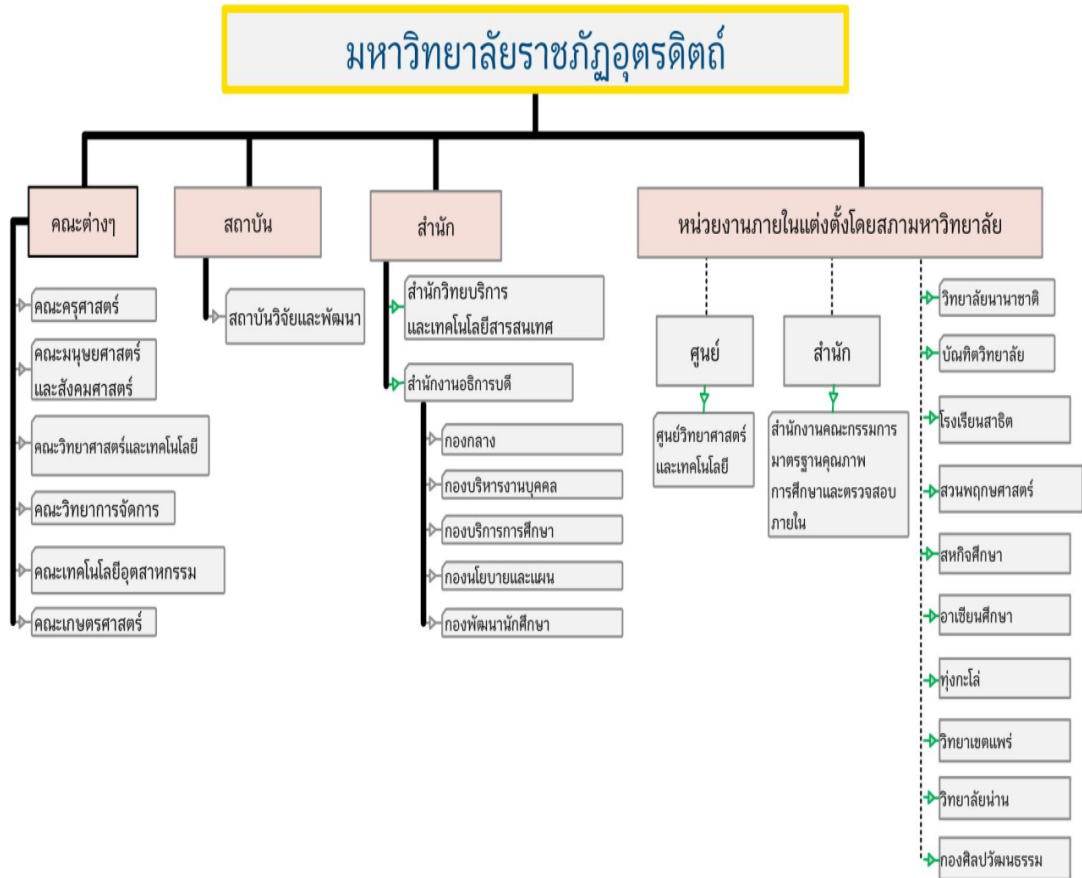
การจัดตั้งหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยเทียบเท่าคณะ 7 หน่วยงาน และเทียบเท่ากอง
2 หน่วยงาน จัดตั้งโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

1. โครงการจัดตั้งวิทยาเขตแพร่
2. โครงการจัดตั้งวิทยาเขตน่าน
3. โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย
4. วิทยาลัยนานาชาติ
5. โรงเรียนสาธิต
6. ศูนย์คอมพิวเตอร์
7. ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หน่วยที่เทียบเท่ากอง

1. กองศิลปวัฒนธรรม
2. สำนักงานทุ่งกะโล่

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงและสภามหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์



ภาพที่ 3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ที่มา: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2563

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติภาระหน้าที่สนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการส่งเสริมงานวิชาการ ประกอบด้วย

ตารางที่ 2 สรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2563)

| ประเภทบุคลากร | จำนวน (คน) |
|------------------------|------------|
| ข้าราชการพลเรือน | 10 |
| ลูกจ้างประจำ | 8 |
| พนักงานราชการ | 22 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 278 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) | 166 |
| รวม | 484 |

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2563

บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. คณะครุศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 13 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 2 คน
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 16 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 12 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 2 คน
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวนทั้งสิ้น 27 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 14 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 12 คน
4. คณะวิทยาการจัดการ จำนวนทั้งสิ้น 15 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 4 คน
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 18 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 12 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 5 คน
6. คณะเกษตรศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 19 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 9 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 9 คน
7. วิทยาลัยนานาชาติ จำนวนทั้งสิ้น 8 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน
8. วิทยาลัยน่าน จำนวนทั้งสิ้น 16 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 8 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 8 คน

9. ศูนย์วิทยบริการจังหวัดแพร่ จำนวนทั้งสิ้น 8 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 3 คน
10. โรงเรียนสาธิต จำนวนทั้งสิ้น 48 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 41 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 7 คน
11. สำนักงานโครงการพัฒนาพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พุงกะโล่ จำนวนทั้งสิ้น 39 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 8 คน พนักงานชั่วคราว 30 คน
12. บัณฑิตวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน
13. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวนทั้งสิ้น 28 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 27 คน
14. สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและตรวจสอบภายใน จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน
15. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 3 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน
16. สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 7 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 1 คน
17. ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวนทั้งสิ้น 10 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 3 คน
18. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรณาการกับการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 1 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน
19. สวนพฤกษศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 3 คน ประกอบด้วย พนักงานสายสนับสนุน จำนวน 2 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 1 คน
20. สำนักงานอธิการบดี จำนวนทั้งสิ้น 2 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 1 คน
21. กองกลาง จำนวนทั้งสิ้น 2 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน
22. งานสารบรรณ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 2 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 2 คน

23. งานการเงินและบัญชี จำนวนทั้งสิ้น 11 คน ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 3 คน
24. งานพัสดุ จำนวนทั้งสิ้น 10 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 8 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 1 คน
25. งานประชาสัมพันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 3 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน
26. งานเลขานุการ จำนวนทั้งสิ้น 4 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน
27. งานโสตทัศนูปกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 4 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน
28. งานอาคารสถานที่ จำนวนทั้งสิ้น 18 คน ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 9 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 16 คน
29. งานยานพาหนะ จำนวนทั้งสิ้น 11 คน ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 5 คน
30. งานรักษาความปลอดภัย จำนวนทั้งสิ้น 21 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 18 คน
31. งานรักษาความสะอาด จำนวนทั้งสิ้น 18 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 18 คน
32. งานซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 2 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 2 คน
33. กองบริหารงานบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 12 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 8 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน
34. กองนโยบายและแผน จำนวนทั้งสิ้น 13 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 13 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 1 คน
35. กองบริการการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 16 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 13 คน
36. กองพัฒนานักศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 21 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 17 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 4 คน

37. กองศิลปวัฒนธรรม จำนวนทั้งสิ้น 2 คน ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน

38. เรือนรับรอง จำนวนทั้งสิ้น 1 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน

39. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 3 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 2 คน

40. หอพักสวัสดิการ จำนวนทั้งสิ้น 3 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 3 คน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

บุคลากรทุกคนต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลใดไม่มีผลการประเมิน มหาวิทยาลัยจะไม่พิจารณาความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา การประเมินการปฏิบัติงานจะมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, กองบริหารงานบุคคล, 2563, น.9)

ครั้งที่ 1 ประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม

ครั้งที่ 2 ประเมินตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินแต่ละครั้งผลการประเมินถ้าอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

| | |
|---------------|-------------|
| ดีเด่น | 95 – ขึ้นไป |
| ดีมาก | 88 – 94 |
| ดี | 81 – 87 |
| ค่อนข้างดี | 74 – 80 |
| พอใช้ | 67 – 73 |
| ค่อนข้างพอใช้ | 60 – 66 |
| ปรับปรุง | น้อยกว่า 60 |

ภายใต้สถานการณ์การปฏิบัติงานปัจจุบัน สภาพแวดล้อมบริบทมีการเปลี่ยนแปลง ด้วยภารกิจและหน้าที่ที่รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้บุคลากรต้องการแรงบันดาลใจในการทำงาน ดังนั้น จึงทำให้บุคลากรต้องการแรงจูงใจจากฝ่ายผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา ในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ฐานรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อศึกษาปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 227 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ (แบบมีโครงสร้าง) ใช้สถิติการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ ตั้งแต่ 31-39 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี รายได้ ตั้งแต่ 12,001 – 15,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศที่มีเพศแตกต่างกัน แรงจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อายุที่ต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามรายได้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาหรือวิชาความรู้ความสามารถที่มีและถนัดมีระดับความเห็นมากที่สุด โดยแนวทางการแก้ปัญหาแรงจูงใจส่วนใหญ่เห็นว่าด้านลักษณะงานที่ทำ ควรกำหนดลักษณะงานให้ชัดเจน และผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อันดับแรกผู้บริหารจะให้ความสำคัญเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอแก่งคอย สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 333 คน โดยใช้

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายระบบสารสนเทศ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและยานพาหนะ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายธุรกิจก่อสร้างสถานีวิจัยและระบบ ท่อส่งก๊าซธรรมชาติ ฝ่ายธุรกิจก๊าซธรรมชาติสำหรับยานยนต์ และฝ่ายธุรกิจระบบป้อนอุตสาหกรรม จำนวน 173 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Procedure)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท อายุงาน 3-6 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีระดับมากในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่าง โดยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ 0.05

พีไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม วัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัย คือ พนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวน 194 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) การเปรียบเทียบด้วยวิธี Least-Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานจ้าง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโทขึ้นไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม สถานภาพในหน่วยงาน อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

พิสิษฐ์ ตั้งปณิขกุล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย เทศบาลตำบลทองผาภูมิ เทศบาลตำบลท่าขนุน เทศบาลตำบลสหกรณ์นิคม เทศบาลตำบลลิ้นถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาต องค์การบริหารส่วนตำบลชะแล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเขย่ง องค์การบริหารส่วนตำบลปิล็อก รวมจำนวนทั้งสิ้น 355 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-50 ปี สถานภาพแต่งงาน การศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว รายได้ 9,000 – 15,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน ในภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

มาลินี นกศิริ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานประจำบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Procedure) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี รายได้ต่อเดือน 12,001 -15,000 บาท ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายองค์กร และระบบการบริหาร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านนโยบายองค์กรและระบบการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านสวัสดิการและผลตอบแทนอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพ

รณฤทธิ์ สีขมมังค (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายนอกของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน มีการวิเคราะห์แรงจูงใจภายใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านความมีอิสระในการทำงาน 3. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ 4. ด้านความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านความท้าทายในงาน และวิเคราะห์แรงจูงใจภายนอก 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน 2. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร 3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

ผลการศึกษารายวิจัย พบว่า มีการวิเคราะห์แรงจูงใจภายใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผลสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านความมีอิสระในการทำงาน 3. ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ 4. ด้านความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ด้านความท้าทายในงาน และวิเคราะห์แรงจูงใจภายนอก 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน 2. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร 3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน โดยการวัดแรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับดี การวัดแรงจูงใจภายนอก 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับดี และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับดี

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยธำรงรักษา และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม กับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยธำรงรักษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในระดับปฏิบัติการสายงานผลิตของโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย ฝ่ายผลิตยา โรงงานผลิตยารังสิต 1 โรงงานผลิตยาปทุมธานี กลุ่มเบตา-แลคแตม ฝ่ายชีววัตถุ ฝ่ายเภสัชเคมีภัณฑ์ จำนวน 304 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-39 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สภาพการจ้างเป็นพนักงาน ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิตยา ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยธำรงรักษา ระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพในการทำงานมีค่าระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ระดับมาก ยกเว้นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อัจฉรา ภูเด่นไสย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ วัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 9 แห่ง จำนวน 184 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษา ระดับอนุปริญญาตรีและปริญญาตรี เป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกเป็นรายด้านเรียง 3 ลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะ แตกต่างกันไป อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ .01 ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรให้เงินเดือนและค่าตอบแทนสมดุกับสภาพเศรษฐกิจ และมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้รวดเร็วกว่านี้

งานวิจัยต่างประเทศ

อัลฮัจย์ (Al-Haj, 2017) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความเป็นผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานในองค์กรกาตาร์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรกาตาร์ ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจากองค์กรภาครัฐ จำนวน 4 แห่ง ในการ์ตา จำนวน 92 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยเชิงลำดับชั้น

ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี อยู่องค์กร D เงินเดือน 10,000 – 14,999 ซึ่งผลการวิจัยเห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างรูปแบบผู้นำและการดำเนินการที่ใช้โดยผู้จัดการและระดับการจ้างงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เบต้ามาตรฐาน (β) สูงกว่า 0.6 รูปแบบความเป็นผู้นำการความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงานในระดับมาก ความสัมพันธ์เชิงลบระดับพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์เบต้า (β) ต่ำกว่า -0.57 เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงาน ผู้นำภาครัฐอาจดำเนินการโดยการส่งเสริมความสนใจของพนักงาน การใช้รูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยให้พนักงานแต่ละคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมความยั่งยืนของโครงการรัฐบาล และให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร รวมทั้ง รักษาพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ภาครัฐมีความเข้มแข็ง และบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซาแบค (Zaback, 2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานบริการสาธารณะ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างในการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานบริการสาธารณะในแผนกบริการพัฒนาคนพิการเดลาแวร์ ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริการสาธารณะของรัฐเดลาแวร์ จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม คือ การสำรวจ MQ และการสำรวจการมีส่วนร่วมในการทำงาน Utrecht สถิติที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เชื้อชาติผิวขาว อายุระหว่าง 45-54 ปี ปฏิบัติงานการบริการ 0-5 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมืออาชีพ

สำนักงาน จากเขตซัสเซ็กซ์ โดยศึกษามุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ 6 ประการ ได้แก่ ด้านความสนใจ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับ และความมั่นคงในงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลของพนักงานบริการสาธารณะจากลำดับมากไปน้อย คือ ความสนใจ การยอมรับ และความเป็นอิสระ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด โดยความสนใจในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด เมื่อพวกเขาทำงานดำเนินการเป็นที่น่าสนใจ การยอมรับเป็นอันดับสอง 4.04 พนักงานแต่ละคนมีแรงจูงใจเมื่อได้รับการยอมรับในผลงาน ความเป็นอิสระ 3.96 ทีมเวิร์ค 3.94 ความปลอดภัยในงาน 3.80 ลำดับสุดท้าย การจัดการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.73 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา อาชีพ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสนใจ การยอมรับ ความเป็นอิสระ มีปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เกิดจากแรงจูงใจหลายด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นส่วนของกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ สามารถนำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นได้ ดังนี้ ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวแปรตาม ได้ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยผลที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับแนวคิดการบริหารจัดการองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไปในอนาคต

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยได้กำหนดและนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 484 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2563) รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรแบ่งตามประเภทบุคลากร

| ประเภทบุคลากร | จำนวน (คน) |
|------------------------|------------|
| ข้าราชการพลเรือน | 10 |
| ลูกจ้างประจำ | 8 |
| พนักงานราชการ | 22 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 278 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) | 166 |
| รวม | 484 |

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2563

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973, p.727) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 219 ตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 สูตรในการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

E คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ที่ยอมรับได้ ในที่นี้ใช้ 0.05

แทนค่าและตัวแปรในสมการได้ดังนี้

$$n = \frac{484}{1 + 484(0.05)^2}$$

$$= 219.004$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 219 ตัวอย่าง

จากนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ทั้งนี้ การจำแนกตามสัดส่วนของประชากรการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทบุคลากร

| ประเภทบุคลากร | จำนวน (คน) | จำนวน (คน) |
|------------------------|------------|---------------|
| | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| ข้าราชการพลเรือน | 10 | 4 |
| ลูกจ้างประจำ | 8 | 4 |
| พนักงานราชการ | 22 | 10 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 278 | 126 |
| พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) | 166 | 75 |
| รวม | 484 | 219 |

ที่มา: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมและวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีการสร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 ข้อ (Check list)

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้แก่ ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด และแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยมีการกำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997, p.190) ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

- 5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก
- 3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง
- 2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย
- 1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1997, p.190) ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

- 5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก
- 3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง
- 2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย
- 1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อกำหนดประเด็นเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือที่มีความครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตในการศึกษาวิจัย

3. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้คำถามครอบคลุมสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่จะวัด และแบบสอบถามสามารถวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบตามความตรงเชิงเนื้อหา และเพื่อให้คำถามครอบคลุม

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่จะวัด แบบสอบถามสามารถวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อได้ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการทำ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป เพื่อใช้เป็นข้อคำถามของแบบสอบถาม (ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี, 2551, น.19)

5. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย โดยการทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's coefficient Alpha)

7. ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง

8. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัย โดยทำการแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ โดยดำเนินการส่งลิงค์ของแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปยังหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์บางส่วนที่ไม่ได้ใช้แอปพลิเคชันไลน์ตอบแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบว่าเครื่องมือมีคุณภาพ มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรประชากร และต้องวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ดำเนินการโดยนำเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้นนั้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาและลงความเห็นและให้คะแนน โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ ดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 0.98

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งมีการนำแบบสอบถามทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70

(Nunnally & Bernstein, 1994) ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ถึงหัวหน้าส่วนราชการที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรตอบแบบสอบถาม พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำนวน 219 คน
3. นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและดำเนินการอภิปรายผล
4. ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจให้ข้อมูล โดยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้าความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997, p.190) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997, p.190) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคการนำเข้าตัวแปรทั้งหมด ด้วยวิธี Enter

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคการนำเข้าตัวแปรทั้งหมด ด้วยวิธี Enter

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จากผลการวิจัยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

| (n=219) | | | |
|---------|----------------|------------|--------|
| | รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| เพศ | หญิง | 124 | 56.6 |
| | ชาย | 95 | 43.4 |
| อายุ | น้อยกว่า 25 ปี | 3 | 1.4 |
| | 25-34 ปี | 50 | 22.8 |
| | 35-44 ปี | 87 | 39.7 |
| | 45-54 ปี | 62 | 28.3 |
| | 55 ปี ขึ้นไป | 17 | 7.8 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| | รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------|-----------------------------------|------------|--------|
| สถานภาพ | โสด | 87 | 39.7 |
| | สมรส | 122 | 55.7 |
| | หม้าย | 3 | 1.4 |
| | หย่าร้าง | 7 | 3.2 |
| ระดับการศึกษา | ต่ำกว่า ปวส./อนุปริญญา | 67 | 30.6 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 20 | 9.1 |
| | ปริญญาตรี | 93 | 42.5 |
| | ปริญญาโทขึ้นไป | 39 | 17.8 |
| ประเภทบุคลากร | ข้าราชการพลเรือน | 4 | 1.8 |
| | ลูกจ้างประจำ | 4 | 1.8 |
| | พนักงานราชการ | 10 | 4.6 |
| | พนักงานมหาวิทยาลัย | 126 | 57.5 |
| ตำแหน่งงาน | พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) | 75 | 34.2 |
| | นิติกร | 1 | 0.5 |
| | นักวิชาการศึกษา | 30 | 13.7 |
| | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | 17 | 7.8 |
| | นักเอกสารสนเทศ | 2 | 0.9 |
| | บรรณารักษ์ | 7 | 3.2 |
| | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | 5 | 2.3 |
| | วิศวกรโยธา | 1 | 0.5 |
| | นักวิชาการการเงินและบัญชี | 4 | 1.8 |
| | นักวิชาการพัสดุ | 5 | 2.3 |
| | นักวิชาการโสตทัศนศึกษา | 2 | 0.9 |
| | นักประชาสัมพันธ์ | 1 | 0.5 |
| | ช่างไฟฟ้า | 4 | 1.8 |
| | ผู้ปฏิบัติงานบริหาร | 37 | 16.9 |
| | อื่น ๆ เช่น พนักงานทั่วไป พนักงาน | 103 | 47.0 |
| | รักษาความปลอดภัย พนักงานขับ | | |
| รถยนต์ นักจัดการงานทั่วไป | | | |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| | รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------|--|---------------|--------|
| หน่วยงานที่สังกัด | คณะเกษตรศาสตร์ | 8 | 3.7 |
| | คณะครุศาสตร์ | 9 | 4.1 |
| | คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | 12 | 5.5 |
| | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 11 | 5.0 |
| | คณะวิทยาการจัดการ | 4 | 1.8 |
| | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 15 | 6.8 |
| | วิทยาลัยนานาชาติ | 3 | 1.4 |
| | สำนักงานอธิการบดี | 96 | 43.8 |
| | สถาบันวิจัยและพัฒนา | 3 | 1.4 |
| | สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | 14 | 6.4 |
| | วิทยาลัยน่าน | 4 | 1.8 |
| | ศูนย์วิทยบริการจังหวัดแพร่ | 5 | 2.3 |
| | อื่น ๆ เช่น โรงเรียนสาธิต โครงการทุ่งกะโล่ | 35 | 16.0 |
| | ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | | |
| | บัณฑิตวิทยาลัย | | |
| | ประสบการณ์การทำงาน | น้อยกว่า 1 ปี | 2 |
| 1 - 5 ปี | | 38 | 17.4 |
| 6 - 10 ปี | | 61 | 27.9 |
| 11 - 15 ปี | | 40 | 18.3 |
| 15 ปี ขึ้นไป | | 78 | 35.6 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | น้อยกว่า 10,000 บาท | 24 | 11.0 |
| | 10,000 – 15,000 บาท | 62 | 28.3 |
| | 15,001 – 20,000 บาท | 43 | 19.6 |
| | มากกว่า 20,000 บาท | 90 | 41.1 |

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 มีอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 45-54 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา ระดับการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวส./อนุปริญญา จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (พ) จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ปฏิบัติงานตำแหน่งงานอื่น ๆ เช่น พนักงานทั่วไป พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมา ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โครงการทุ่งกะโล่ ศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้แก่ ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|-------------------------------------|-------------|--------------|------------|----------|
| ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ | 4.02 | 0.740 | มาก | 6 |
| ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม | 4.23 | 0.691 | มาก | 2 |
| ความต้องการความเจริญก้าวหน้า | 3.88 | 0.836 | มาก | 9 |
| ความสำเร็จของงาน | 4.41 | 0.666 | มาก | 1 |
| การได้รับการยอมรับ | 4.01 | 0.728 | มาก | 7 |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 4.10 | 0.695 | มาก | 3 |
| ความรับผิดชอบ | 4.04 | 0.712 | มาก | 5 |
| นโยบายการบริหาร | 4.01 | 0.816 | มาก | 7 |
| การปกครองบังคับบัญชา | 3.99 | 0.879 | มาก | 8 |
| สภาพแวดล้อมการทำงาน | 4.05 | 0.775 | มาก | 4 |
| รวม | 4.07 | 0.594 | มาก | |

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาได้แก่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และน้อยที่สุดคือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. ความต้องการที่เข้ามาปฏิบัติงาน คือ ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่ อาศัย เสื้อผ้า | 4.59 | 0.751 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ | 4.09 | 0.878 | มาก | 2 |
| 3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน | 3.76 | 1.013 | มาก | 3 |
| 4. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ | 3.64 | 0.959 | มาก | 4 |
| รวม | 4.02 | 0.740 | มาก | |

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความต้องการที่เข้ามาปฏิบัติงานคือ ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี | 4.02 | 0.936 | มาก | 4 |
| 2. สามารถให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม | 4.47 | 0.756 | มาก | 1 |
| 3. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน | 4.32 | 0.796 | มาก | 2 |
| 4. บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน | 4.11 | 0.839 | มาก | 3 |
| รวม | 4.23 | 0.691 | มาก | |

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สามารถให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|-----------|----------|
| 1. มุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 4.52 | 0.719 | มากที่สุด | 1 |
| 2. งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.64 | 1.154 | มาก | 3 |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------|----------|
| 3. ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 3.57 | 1.259 | มาก | 4 |
| 4. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3.81 | 1.066 | มาก | 2 |
| รวม | 3.88 | 0.836 | มาก | |

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านความสำเร็จของงาน

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|--------|----------|
| 1. สามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | 4.37 | 0.733 | มาก | 3 |
| 2. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ | 4.35 | 0.717 | มาก | 4 |
| 3. รู้สึกพอใจ และภูมิใจในงานที่ทำงานประสบความสำเร็จ | 4.44 | 0.766 | มาก | 2 |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------|----------|
| 4. มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบ ความสำเร็จ | 4.46 | 0.724 | มาก | 1 |
| รวม | 4.41 | 0.666 | มาก | |

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ รู้สึกพอใจ และภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านการได้รับการยอมรับ

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับและ เชื่อถือในความรู้และความสามารถ | 4.11 | 0.758 | มาก | 1 |
| 2. ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน | 3.97 | 0.772 | มาก | 3 |
| 3. ได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา | 3.85 | 0.917 | มาก | 4 |
| 4. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน | 4.09 | 0.782 | มาก | 2 |
| รวม | 4.01 | 0.728 | มาก | |

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับความยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบน่าสนใจ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ | 4.14 | 0.754 | มาก | 1 |
| 2. งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | 4.06 | 0.841 | มาก | 3 |
| 3. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ ความสามารถและความ ถนัด | 4.11 | 0.860 | มาก | 2 |
| 4. องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงาน อย่างชัดเจน | 4.11 | 0.885 | มาก | 2 |
| รวม | 4.10 | 0.695 | มาก | |

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบน่าสนใจ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความรับผิดชอบ

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่อยู่เสมอ | 4.01 | 0.916 | มาก | 2 |
| 2. ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | 3.91 | 0.949 | มาก | 3 |
| 3. สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง | 4.36 | 0.785 | มาก | 1 |
| 4. มีอิสระในการทำงาน ไม่มีการตรวจสอบและการควบคุมอย่างใกล้ชิด | 3.86 | 0.913 | มาก | 4 |
| รวม | 4.04 | 0.712 | มาก | |

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีอิสระในการทำงาน ไม่มีการตรวจสอบและการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านนโยบายการบริหาร

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ | 4.00 | 0.926 | มาก | 3 |
| 2. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน | 3.97 | 0.916 | มาก | 4 |
| 3. นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ | 4.05 | 0.845 | มาก | 1 |
| 4. นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | 4.03 | 0.872 | มาก | 2 |
| รวม | 4.01 | 0.816 | มาก | |

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-------------|------------|------------|----------|
| 1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี | 4.15 | 0.948 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา | 3.91 | 1.050 | มาก | 4 |
| 3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น | 3.94 | 0.979 | มาก | 3 |
| 4. สามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา | 3.95 | 0.959 | มาก | 2 |
| รวม | 3.99 | 0.8 | มาก | |

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน | 4.05 | 0.908 | มาก | 3 |
| 2. สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม | 4.09 | 0.927 | มาก | 2 |
| 3. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 3.90 | 0.926 | มาก | 4 |
| 4. ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน | 4.18 | 0.929 | มาก | 1 |
| รวม | 4.05 | 0.775 | มาก | |

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|----------------|-------------|--------------|------------|----------|
| ด้านคุณภาพงาน | 4.36 | 0.610 | มาก | 1 |
| ด้านปริมาณงาน | 4.06 | 0.677 | มาก | 4 |
| ด้านเวลา | 4.22 | 0.652 | มาก | 3 |
| ด้านค่าใช้จ่าย | 4.33 | 0.604 | มาก | 2 |
| รวม | 4.25 | 0.571 | มาก | |

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 โดยค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านคุณภาพงาน

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. งานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง | 4.36 | 0.671 | มาก | 2 |
| 2. งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด | 4.37 | 0.721 | มาก | 1 |
| 3. สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ | 4.35 | 0.676 | มาก | 3 |
| 4. งานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ | 4.37 | 0.646 | มาก | 1 |
| รวม | 4.36 | 0.610 | มาก | |

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด และงานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านปริมาณงาน

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน | 3.98 | 0.854 | มาก | 3 |
| 2. ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้งาน | 3.91 | 0.839 | มาก | 4 |
| 3. มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 4.07 | 0.784 | มาก | 2 |
| 4. สามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด | 4.30 | 0.696 | มาก | 1 |
| รวม | 4.06 | 0.677 | มาก | |

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือมีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านเวลา

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด | 4.34 | 0.715 | มาก | 1 |
| 2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.13 | 0.779 | มาก | 3 |
| 3. มีการวางแผนและบริหารเวลาให้ทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด | 4.29 | 0.727 | มาก | 2 |
| 4. ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมีความถูกต้อง และมีคุณภาพ | 4.13 | 0.776 | มาก | 3 |
| รวม | 4.22 | 0.652 | มาก | |

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ มีการวางแผนและบริหารเวลาให้ทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมีความถูกต้อง และมีคุณภาพ โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านค่าใช้จ่าย

| รายการ | \bar{X} | S.D. | แปลค่า | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------|----------|
| 1. ใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด | 4.32 | 0.753 | มาก | 3 |
| 2. มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน | 4.38 | 0.662 | มาก | 1 |
| 3. มีการลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน | 4.26 | 0.704 | มาก | 4 |
| 4. งานที่ทำแล้วเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด | 4.37 | 0.673 | มาก | 2 |
| รวม | 4.33 | 0.604 | มาก | |

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ งานที่ทำแล้วเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ตารางที่ 22 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย b | Beta | t | p-value | VIF |
|-------------------------------------|------------------------|--------|---------|---------|-------|
| ค่าคงที่ (Constant) | 0.837 | | 5.389 | 0.000 | |
| ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ | -0.018 | -0.023 | -0.479 | 0.633 | 1.752 |
| ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม | -0.018 | -0.021 | -0.351 | 0.726 | 2.878 |
| ความต้องการความเจริญก้าวหน้า | 0.025 | -0.036 | -0.714 | 0.476 | 1.987 |
| ความสำเร็จของงาน | 0.397 | 0.462 | 8.415** | 0.000* | 2.352 |
| การได้รับการยอมรับ | 0.130 | 0.165 | 2.731** | 0.007* | 2.852 |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 0.021 | 0.025 | 0.425 | 0.671 | 2.740 |
| ความรับผิดชอบ | 0.028 | 0.035 | 0.556 | 0.579 | 3.067 |
| นโยบายการบริหาร | 0.112 | 0.160 | 2.128** | 0.035* | 4.408 |
| การปกครองบังคับบัญชา | 0.027 | 0.042 | 0.627 | 0.531 | 3.423 |
| สภาพแวดล้อมการทำงาน | 0.155 | 0.210 | 4.114** | 0.000* | 2.026 |

$R^2 = 0.733$, $Adj R^2 = 0.720$, $SE = 0.155$, $F = 57.057$

*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร อยู่ระหว่าง 1.752-3.423 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์รายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เป็นอันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.397 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.155 การได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.130 และนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.112 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ อธิบายค่าความผันแปรได้ร้อยละ 73.30 ($R^2 = .733$)

แรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 ตัวแปร คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้ สาเหตุเพราะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อาจจะทำให้ความสำคัญปัจจัยด้านอื่นมากกว่า จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์” ครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (พ) รวมทั้งสิ้น จำนวน 484 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ข้อมูล ณ วันที่ 21 พฤษภาคม 2563) โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973, p.727) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ซึ่งเมื่อได้ดำเนินการแทนค่าสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 219 คน จากนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ทั้งนี้ การจำแนกตามสัดส่วนของประชากรการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมและวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีการสร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 ข้อ (Check list)

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้แก่ ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด และแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยมีการกำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งจะใช้รูปแบบของเบสท์ (Best, 1997, p.190) ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด

4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก

3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง

2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย

1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบ่งเป็น 5 ระดับ ในรูปแบบของเบสท์ (Best, 1997, p.190) ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด

4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก

3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง

2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย

1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคการนำเข้าตัวแปรทั้งหมด ด้วยวิธี Enter เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 35-44 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานตำแหน่งงานอื่น ๆ เช่น พนักงานทั่วไป พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ สังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท

2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน รองลงมาได้แก่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความต้องการที่เข้ามาปฏิบัติงานคือ ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า รองลงมาได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สามารถให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม มีรองลงมาคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี

2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.4 ความสำเร็จของงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ รู้สึกพอใจ และภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานได้

2.5 การได้รับการยอมรับ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

2.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบน่าสนใจ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.7 ความรับผิดชอบ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รองลงมาคือ ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่อยู่

เสมอ ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มือสระในการทำงาน ไม่มีการตรวจสอบและการควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.8 นโยบายการบริหาร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ รองลงมาคือ นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา

2.10 สภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม ส่วนระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน

3.1 ด้านคุณภาพงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด และงานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง ส่วนระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่

สามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด รองลงมาคือ มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่วนระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้งาน

3.3 ด้านเวลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด รองลงมาคือ มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ส่วนระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมีความถูกต้อง และมีคุณภาพ

3.4 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน รองลงมาคือ งานที่ทำแล้วเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด ส่วนระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์รายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นอันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.397 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.155 การได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.130 และนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.112 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายค่าความผันแปรได้ร้อยละ 73.30 ($R^2 = .733$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้ง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การประสานงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ รวมทั้ง ยอมรับฟังความคิดเห็น ยกย่องให้เกียรติ และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รับผิดชอบหรือตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับสถานที่ตั้งของที่ทำงานอยู่ในทำเลที่เหมาะสม จึงมีผลทำให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2556, น.246) ได้ระบุไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนอง และไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้ กลยุทธ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพ สิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด ตอบสนองนโยบายและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีณี นกศิริ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ทั้งนี้ บุคลากรมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติงานสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด ปริมาณงานที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด มีความถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560, น.11) กล่าวว่า iva ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด อีกทั้งปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1953, p.50) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน งานที่จะได้ต้องมีคุณภาพสูง 2) ด้านปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) ด้านเวลา เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น 4) ด้านค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

3. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

และได้รับการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดจากความต้องการที่ถูกระตุ้นหรือผลักดันให้แสดง พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิด แรงจูงใจของ เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : pp.113-115) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานของตน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็น แรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความ พยายามที่จะทำให้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการ พิจารณาปรับปรุงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการ ทบทวนดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้ง เชิงปริมาณและคุณภาพ

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม โดยผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และควรวางตัว แก่บุคลากรทุกคนเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง สามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จึงควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วม และมีส่วนสำคัญใน องค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการดำเนินงาน โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนา บุคลากรและส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ เน้นศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น หลัก ซึ่งการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้าน

ความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการปกครองบังคับบัญชา ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อต่อยอดจากงานวิจัยนี้ และเพื่อให้สถาบันการศึกษาได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. (2563). *คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. สืบค้น 17 พฤษภาคม 2563, จาก http://www.personnel.uru.ac.th/wp-content/uploads/2020/04/load_uru.pdf
- กิติ ตย์คานนท์. (2554). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2557). *หลักการจัดการและองค์กร*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วีพรีนท์.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2553). *ทฤษฎีองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธ สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎี การวิจัยและการปฏิบัติการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- พลอยไพลิน อิงบุญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พีไฉวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิสิษฐ์ ตั้งปณิขกุล. (2559). *ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทองผาภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. (2561). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ว่าด้วย การบริหารงาน บุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ.2561*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2559). *องค์การและการจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-8*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาลินี นกศิริ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชชนกศรีนครินทร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์จี กราฟิค.
- รณฤทธิ์ สีขณนังสุ. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ระพีพันธ์ โปธิศรี. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัย (Statistics for Research)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา วาตีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล, และ สมบัติ ทีฆทรัพย์. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิลาวรรณ รัตพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- วุฒิ สุขเจริญ. (2559). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จี. พี. ไฮเบอร์พรีนธ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). *การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สิริวดี ชูเชิด. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์ กราฟฟิคไซท์.
- สุดใจ วันอุดมเดชาชัย. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุรพล เพชรไร. (2554). *เทคนิคการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพรีนติ้ง.
- สุริยะ เจียมประชาชนรากร. (2556). *เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- อัจฉรา ภูเด่นไสย์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒิศาสตร์.
- Al-Haj, A. (2017). *Leadership styles and employee motivation in Qatar Organizations*. Doctoral dissertation, Walden University.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: The Free Press.
- Barnard, C. (1966). *Organization and Management*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). *The efficient organization*. New York: Wilmington University.
- Best, J. W. (1997). *Research in Education*. (3th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Gilmer, V. B. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book.
- Harrington Emerson. (1992). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harpers & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Nunnally, J., & Bernstein, L. (1994). *Psychometric theory*. (3th ed). New York: McGrawHill.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Walter, k. (1978). *The working class in welfare capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Gower Publishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. (3th ed). New York: Harper and Row.

Zaback, A. R. (2016). *Factors that influence motivational differences and engagement among public service employees*. Doctoral dissertation, Wilmington University.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาศิริ เขตปิยรัตน์ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
2. อาจารย์ ดร.ศิริกานดา แหยมคง อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
3. นายวิรัตน์ สุขสา วิชาการ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์





ภาคผนวก ข
สำเนาหนังสือราชการ



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๓๐๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาศิริ เขตปิยรัตน์

| | | |
|------------------|--------------------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓ | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม | จำนวน ๑ ชุด |

ด้วย นางสาวพัชรี พันธุ์แดงไทย นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิรวดี วัฒนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชาวฤทธิ์ จันจัน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวพัชรี พันธุ์แดงไทย ๐ ๘๘๘๕ ๙๘๘๓ ๐

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๓๐๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ศิริกานดา แหยมคง

| | | |
|------------------|--------------------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓ | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม | จำนวน ๑ ชุด |

ด้วย นางสาวพัชรี พันธุ์แดงไทย นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิราวัฒน์ ชมระกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจิ้น)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวพัชรี พันธุ์แดงไทย ๐ ๘๙๘๕ ๙๘๘๓ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๓๐๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายวิรัตน์ สุกสา

| | | |
|------------------|--------------------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓ | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม | จำนวน ๑ ชุด |

ด้วย นางสาวพัชรี พันธุ์แดงไทย นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิรวัดน์ ชมระกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชาวฤทธิ์ จันจัน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวพัชรี พันธุ์แดงไทย ๐ ๘๘๘๕ ๘๘๘๓ ๐



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
 2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)
 3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
 - ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 4. แบบสอบถามชุดนี้ รวบรวมเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด โปรดแสดงความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริง และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นความลับสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเท่านั้น
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

พัชรี พันธุ์แดงไทย
 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1. หญิง 2. ชาย

2. อายุ

1. น้อยกว่า 25 ปี 2. 25-34 ปี
 3. 35-44 ปี 4. 45- 54 ปี
 5. 55 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย 4. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่า ปวส./อนุปริญญา 2. อนุปริญญา/ปวส.
 3. ปริญญาตรี 4. ปริญญาโทขึ้นไป

5. ประเภทบุคลากร

1. ข้าราชการพลเรือน 2. ลูกจ้างประจำ
 3. พนักงานราชการ 4. พนักงานมหาวิทยาลัย
 5. พนักงานมหาวิทยาลัย (พ)

6. ตำแหน่งงาน

1. นิติกร 2. นักวิชาการการศึกษา
 3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4. นักเอกสารสนเทศ
 5. บรรณารักษ์ 6. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
 7. วิศวกรโยธา 8. นักวิชาการการเงินและบัญชี
 9. นักวิชาการพัสดุ 10. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
 11. นักประชาสัมพันธ์ 12. ช่างไฟฟ้า
 13. ผู้ปฏิบัติงานบริหาร 14. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. หน่วยงานที่สังกัด

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. คณะเกษตรศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 2. คณะครุศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> 3. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | <input type="checkbox"/> 4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> 5. คณะวิทยาการจัดการ | <input type="checkbox"/> 6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| <input type="checkbox"/> 7. วิทยาลัยนานาชาติ | <input type="checkbox"/> 8. สำนักงานอธิการบดี |
| <input type="checkbox"/> 9. สถาบันวิจัยและพัฒนา | <input type="checkbox"/> 10. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| <input type="checkbox"/> 11. วิทยาลัยน่าน | <input type="checkbox"/> 12. ศูนย์วิทยบริการจังหวัดแพร่ |
| <input type="checkbox"/> 13. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... | |

8. ประสบการณ์การทำงาน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 1 – 5 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 6 – 10 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 11 – 15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. 15 ปี ขึ้นไป | |

9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,000 – 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 15,001 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 20,000 บาท |

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|-----------------|
| 5 คะแนน | เท่ากับ | ระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน | เท่ากับ | ระดับมาก |
| 3 คะแนน | เท่ากับ | ระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | เท่ากับ | ระดับน้อย |
| 1 คะแนน | เท่ากับ | ระดับน้อยที่สุด |

| ที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-------------------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ | | | | | | |
| 1 | ความต้องการของท่านที่เข้ามาปฏิบัติงาน คือ ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า | | | | | |
| 2 | ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ | | | | | |
| 3 | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน | | | | | |
| 4 | ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ | | | | | |
| ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม | | | | | | |
| 1 | สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี | | | | | |
| 2 | ท่านสามารถให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม | | | | | |
| 3 | การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 4 | บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน | | | | | |
| ความต้องการความเจริญก้าวหน้า | | | | | | |
| 1 | ท่านมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 2 | งานในหน้าที่ที่ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| 3 | ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |
| 4 | ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ความสำเร็จของงาน | | | | | | |
| 1 | ท่านสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | | | | | |
| 2 | ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากกรปฏิบัติงานได้ | | | | | |

| ที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | ท่านรู้สึกพอใจ และภูมิใจในงานที่ท่านประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 4 | ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ | | | | | |
| การได้รับการยอมรับ | | | | | | |
| 1 | ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับและเชื่อถือในความรู้ และความสามารถของท่าน | | | | | |
| 2 | ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3 | ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 4 | ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | | | | | | |
| 1 | ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบน่าสนใจ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ | | | | | |
| 2 | งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| 3 | งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน | | | | | |
| 4 | องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่อยู่เสมอ | | | | | |
| 2 | ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 3 | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง | | | | | |
| 4 | ท่านมีอิสระในการทำงาน ไม่มีการตรวจสอบและการควบคุมอย่างใกล้ชิด | | | | | |

| ที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| นโยบายการบริหาร | | | | | | |
| 1 | หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 2 | นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน | | | | | |
| 3 | นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ | | | | | |
| 4 | นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| การปกครองบังคับบัญชา | | | | | | |
| 1 | ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 2 | ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา | | | | | |
| 3 | ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน | | | | | |
| 4 | ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| สภาพแวดล้อมการทำงาน | | | | | | |
| 1 | หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2 | สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม | | | | | |
| 3 | อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน | | | | | |

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุตรดิตถ์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด

4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก

3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง

2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย

1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

| ที่ | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านคุณภาพงาน | | | | | | |
| 1 | งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง | | | | | |
| 2 | งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด | | | | | |
| 3 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 4 | งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ | | | | | |
| ด้านปริมาณงาน | | | | | | |
| 1 | ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน | | | | | |
| 2 | ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน | | | | | |
| 3 | มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด | | | | | |
| ด้านเวลา | | | | | | |
| 1 | ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด | | | | | |
| 2 | ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |



ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

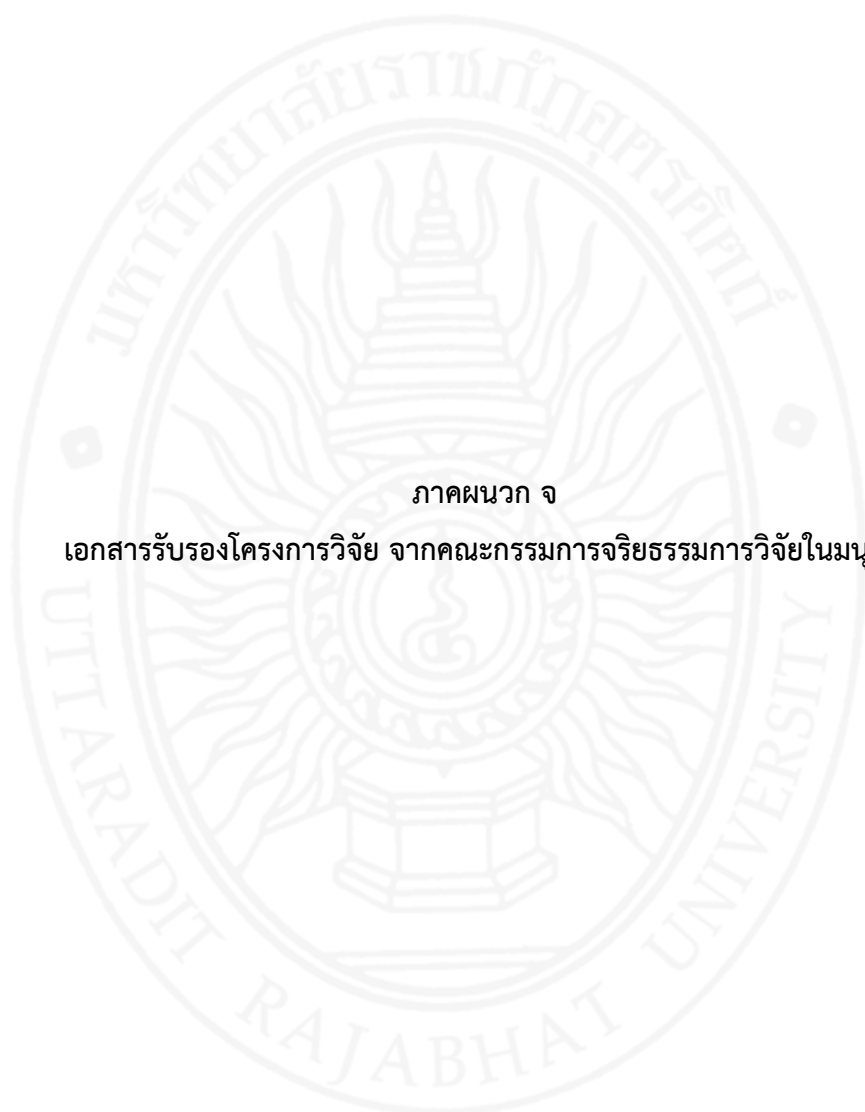
| ข้อที่ | รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม คะแนน | ค่าเฉลี่ย IOC |
|--|--------|----------------------------|---------|---------|--------------|------------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 5 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 6 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 7 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 8 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 9 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์ | | | | | | |
| ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ความต้องการความเจริญก้าวหน้า | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

| ข้อที่ | รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม คะแนน | ค่าเฉลี่ย IOC |
|---------------------|--------|----------------------------|---------|---------|--------------|------------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ความสำเร็จของงาน | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | 0 | +1 | 2 | 0.67 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| การได้รับการยอมรับ | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| นโยบายการบริหาร | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | 0 | +1 | 2 | 0.67 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

| ข้อที่ | รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม คะแนน | ค่าเฉลี่ย IOC |
|---|--------|----------------------------|---------|---------|--------------|------------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| การปกครองบังคับบัญชา | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| สภาพแวดล้อมการทำงาน | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุตรดิตถ์ | | | | | | |
| ด้านคุณภาพงาน | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ด้านปริมาณงาน | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ด้านเวลา | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

| ข้อที่ | รายการ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม คะแนน | ค่าเฉลี่ย IOC |
|----------------|--------|----------------------------|---------|---------|--------------|------------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| ด้านค่าใช้จ่าย | | | | | | |
| 1 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 3 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |





ภาคผนวก จ

เอกสารรับรองโครงการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

COE No. 043/2020
URU-REC No. 052/63



AF 04-09/1.0

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
Uttaradit Rajabhat University Research Ethics Committee

27 ถนนอินใจมี ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตต์ 53000 เบอร์โทรศัพท์ 055416601-20

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

ชื่อโครงการ : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
Study Title : Motivation affecting the operational efficiency of support staff Uttaradit Rajabhat University
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวพัชรี พันธุ์แดงไทย
สังกัดหน่วยงาน : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
เอกสารรับรอง

1. AF01-10 เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 20 ตุลาคม 2563
2. AF02-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 06 ตุลาคม 2563
3. AF03-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 06 ตุลาคม 2563
4. สรุปรโครงการวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 06 ตุลาคม 2563
5. โครงการวิจัยฉบับเต็ม เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 06 ตุลาคม 2563
6. ประวัติผู้วิจัยหลัก เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 06 ตุลาคม 2563
7. แบบสอบถาม เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 06 ตุลาคม 2563

ลงนาม: 

(รองศาสตราจารย์ ดร.จกักรกฤษณ์ พิญญาพงษ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

วันที่รับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรม : 21 ตุลาคม 2563

Date of Exemption : October 21, 2020

- หมายเหตุ
1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
 2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา

ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | พัชรี พันธุ์แดงไทย |
| วัน เดือน ปี เกิด | 18 ธันวาคม 2518 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดอุตรดิตถ์ |
| วุฒิการศึกษา | พ.ศ.2541 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป (การตลาด) สถาบัน ราชภัฏลำปาง |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 153/1 หมู่ 2 ต.ทุ่งยั้ง อ.ลับแล จ.อุตรดิตถ์ 53210 |

