

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มิถุนายน 2555

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มิถุนายน 2555

โชติกา ไร่ใส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปริญญาญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์,

อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรวงษ์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน และ2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการ ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 255 4 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ . 97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) การทดสอบที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความ แตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบ ความแตกต่าง

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

JOB PERFORMANCE MOTIVATION OF PERSONNEL AT NAKHON SAWAN
RAJABHAT UNIVERSITY



AN ABSTRACT
BY
CHOTIKA RASO

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

June 2012

Chotika Raso. (2012). *Job Performance Motivation Of Personnel at Nakhon Sawan Rajabhat University*. Master Thesis. M.Ed. (Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof Dr. Achara Wattananarong, Dr. Suwaporn Tungsomworapongs.

The purposes of this study were 1) to study job performance motivation of personnel at Nakhon Sawan Rajabhat University in 5 aspects; job performance achievement, recognition, job position, responsibility, and career path and 2) to compare job performance motivation of personnel in overall and each aspect classified by gender, education level, work category and work experience. The sample used in this study were 685 personnel working during the academic year 2011. The instrument used in collecting data was a questionnaire containing 60 questions with the reliability of .97. The statisticals used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and Scheffe's test method.

The results revealed that :

1. The personnel rated job performance motivation in overall and most aspects at a high level, except the aspect of recognition was rated at a moderate level.
2. There was no statistically significant difference between male and female personnel on job performance motivation in overall and each aspect.
3. There was no statistically significant difference among job performance motivation of the personnel with different education level in overall. When each aspect was considered, it was found that there was a significant difference in the aspect of job performance achievement at the level of .05 .
4. There was no statistically significant difference among job performance motivation of the personnel with different job category in overall . When each aspect was considered, it was found that there was a significant difference in the aspects of job performance achievement, recognition and responsibility at the level of .05 .
5. There was no statistically significant difference among job performance motivation of the personnel with different work experience in overall and each aspect.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ของ

โชติกา ระไล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือนเมษายน พ.ศ.2555

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธานประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนางค์) (อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข)

.....กรรมการกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์) (รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนางค์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ปิยะ นาควิริยะ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาบัตรฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนานรงค์ และอาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรวงษ์ ที่ให้ความกรุณาใน
การให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุง และแก้ไขให้ปริญญาบัตรฉบับนี้มีความถูกต้อง
สมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง
ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ สกุลคู อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข
รองศาสตราจารย์ ดร. ธาณี เกสทอง และดร.ปิยะ นาควัชระ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้ข้อคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์แก่การทำปริญญาบัตร รวมทั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการอุดมศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา
ความรู้ให้กับข้าพเจ้าในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ขอกราบขอบพระคุณ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ทุกท่าน
ที่กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณมากที่สุดในชีวิตของข้าพเจ้า ให้ความรัก
ความห่วงใย และเป็นแรงบันดาลใจสำคัญที่สุดในการศึกษาต่อของข้าพเจ้ารวมถึงโอกาสดี ๆ ที่มอบ
ให้กับข้าพเจ้ามาโดยตลอด

ขอขอบคุณ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา ภาคพิเศษ รุ่นที่ 14 นิสิตปริญญาตรี
เอกนาฏศิลป์ไทย รุ่นที่ 10 ทุกคน และกำลังใจจากคนสำคัญ ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือ เป็นขวัญและ
กำลังใจในระหว่างการศึกษาด้วยดีเสมอมา

คุณค่าของปริญญาบัตรฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบให้เป็นเครื่องสักการพระคุณบิดา มารดา ครู
อาจารย์ และบูรพคณาจารย์ทุกท่านของผู้วิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝัง
คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย

โชติกา ระไล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
สมมุติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมายของแรงจูงใจ	10
ความสำคัญของแรงจูงใจ	11
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	13
แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	21
องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา	23
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา	28
การจัดดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	61
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	62
การ อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก.....	79
ภาคผนวก ข.....	81
ภาคผนวก ค.....	85
ภาคผนวก ง.....	94
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	99

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	36
2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	41
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน.....	43
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ.....	43
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านการยอมรับนับถือ เป็นรายชื่อ.....	45
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายชื่อ.....	46
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายชื่อ.....	48
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานเป็นรายชื่อ.....	49
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ.....	51
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	52
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะ การปฏิบัติงาน.....	52

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	53
13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ.....	54
14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
15 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	56
16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	56
17 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะ การปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	58
18 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน เป็น รายคู่.....	58
19 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน เป็น รายคู่.....	59
20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	59

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารในหน่วยงานหรือองค์การทุกประเภท ทุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน(man) เงิน (money) อุปกรณ์เครื่องมือ (material) และการบริหารจัดการ (management) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์การ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นในการบริหารบุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับการบริหารสินค้า การบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะ และความสามารถของแต่ละคน ซึ่งองค์การไม่ได้เป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้น แต่ด้วยบุคคลต่างหากที่เป็นเจ้าของความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลลาออกจากองค์การไปได้ นำเอาความรู้ ทักษะ และความสามารถนั้นออกไป ส่งผลให้องค์การสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์การจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากร ดังนั้นองค์การทุกองค์การจึงควรรีให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนางานองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่บางครั้งองค์การก็ต้องพบกับปัญหา บุคลากรสายสนับสนุนไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุขององค์การจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงไม่มีประโยชน์ที่องค์การจะมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ล้นแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนของตนสามารถทุ่มเทการทำงานให้้องค์การได้อย่างเต็มที่ (วัฒนา โถสุวรรณ. 2546: 46)

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2543: 181) และถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกรำคาญตัวเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ; และคนอื่นๆ. 2542: 13)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเชิงจิตวิทยา มาสโลว์สุพานี สฤษฎ์วานิช. 2552: 157; อ้างอิงจาก Maslow. 1970) กล่าวไว้ว่าความต้องการของคน คนทุกๆ คนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) จากความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันสี่ทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) บุคคลเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว ก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่ได้รับ ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีคนที่รัก และไว้วางใจ จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพราะโดยธรรมชาติของคนจะเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งองค์กรอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self – Actualization Needs) ได้ แสดงความสามารถสูงสุดที่มีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไปความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการ

ในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction – Progression Process) นอกจากนี้แมคคลีแลนด์ (สุพานี สฤญวานิช. 2552: 157; อ้างอิงจาก McClelland. 1998) ได้สรุปว่าบุคคลจะเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว บุคคลนั้นย่อมมีความต้องการที่สำคัญมีสามประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) และความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) ซึ่งสัดส่วนของความต้องการทั้งสามประการนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้ และเฮอริชเบอร์ก (สุพานี สฤญวานิช. 2552: 157; อ้างอิงจาก Herzberg. 1990) ได้สรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการทำงานที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ซึ่งจากการศึกษาของเฮอริชเบอร์ก พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานจะมีอยู่ 2 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ การประสบความสำเร็จในงาน หรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ จากอาชีพการงานนั้นๆ การได้รับผิดชอบในงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน ได้แก่ กฎ ระเบียบ นโยบายบริษัท การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งทฤษฎีในกลุ่มนี้ทำให้เกิดการตระหนักในความต้องการต่างๆ และความแตกต่างในความต้องการเหล่านั้น จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาต่างๆ ดังกล่าว พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยด้านต่างๆ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งหากบุคลากรมีแรงจูงใจในด้านต่างๆ ดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ คือ สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เริ่มก่อตั้งเมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2465 โดยมีชื่อเดิมว่า "โรงเรียนฝึกหัดครูมูลสิกกรรม" ประจํามณฑลนครสวรรค์ โดยรับนักเรียนที่จบชั้นประถมปีที่ 4 มา 2 ปี ตามหลักสูตรกระทรวงธรรมการ นักเรียนที่จบแล้วจะได้รับวุฒิครูมูล โดยมีนายสวัสดิ์ กัณหเนตร เป็นครูใหญ่ ต่อมาได้รับบรรดาศักดิ์เป็น "ขุนกัณหเนตรศึกษากร" พ.ศ.2511 ได้ยกฐานะโรงเรียนขึ้นเป็น "วิทยาลัยครู" เปิดทำการสอนทั้ง

ระดับ ป.กศ. และ ป.กศ.สูงพ.ศ. 2512 กรมการฝึกหัดครูได้มีโครงการการผลิตครูตามฉุกเฉินขึ้น จึงได้เปิดหลักสูตร "ประกาศนียบัตรครูประถมศึกษาศึกษา" (ป.ป.) สำหรับผู้จบ ม.ศ. 5 มาเรียนอีก 1 ปี รวมทั้งเปิดรับนักศึกษาภาคค่ำรุ่นแรกทั้งระดับ ป.กศ. และระดับ ป.กศ. สูง พ.ศ. 2517 เปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี "ครุศาสตรบัณฑิต" วิชาเอกสังคมศึกษาและวิทยาศาสตร์ โดยรับผู้จบ ป.กศ. สูง หรืออนุปริญญา เข้ามาเรียน 2 ปี พ.ศ. 2518 ได้มีพระราชทานบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ให้สามารถจัดการศึกษาให้ถึงระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2521 ในปีที่เปิดรับนักศึกษาในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อ.ค.ป.) พ.ศ. 2524 เปิดรับนักศึกษาภาคปกติ สาขาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. 4 ปี) ในวิชาเอกสังคมศึกษา และวิทยาศาสตร์ทั่วไป พ.ศ. 2526 เปิดรับนักศึกษาหลักสูตร ป.กศ.สูง วิชาเอกเทคนิคการอาชีพดังต่อไปนี้ คือ เทคนิคการอาชีพกลึงกรรม เทคนิคการอาชีพวารสาร และการประชาสัมพันธ์ และเทคนิคการอาชีพไฟฟ้า พ.ศ. 2527 ได้มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ให้วิทยาลัยครูสามารถเปิดสอนสาขาวิชาการอื่นได้ จึงได้เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญาศิลปศาสตร์ (อ.ศศ) มีวิชาวารสารและการประชาสัมพันธ์ วิชาดนตรี และหลักสูตรอนุปริญญาวิทยาศาสตร์ (อ.วท.) ในวิชาไฟฟ้า ฟิสิกส์ และมีคณะวิชาวิทยาการจัดการ เพิ่มขึ้นมารวมเป็น 4 คณะวิชา คือ คณะวิชาครุศาสตร์ คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะวิชาวิทยาการจัดการ พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานชื่อจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็น "สถาบันราชภัฏนครสวรรค์" และเปลี่ยนจาก สถาบันราชภัฏนครสวรรค์ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และปี พ.ศ. 2545 – 2550 ได้เปิดการสอนระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการส่งเสริมสุขภาพ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการเกษตร และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้ลงพระปรมาภิไธย และประกาศใน พระราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ ในวันที่ 15 มิถุนายน 2547 (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2551: 3)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จัดหลักสูตรการศึกษา 3 สาขาวิชา คือ สาขาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร์ โดยกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือมุ่งเน้นพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรโปรแกรมวิชาให้สอดคล้องกับสังคม ส่งเสริมนักศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และเทคนิคในการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาและมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ รวมทั้งมีโลกทัศน์ที่กว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อการพัฒนาตนเองและประเทศชาติ ที่สำคัญการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม เจตคติที่ดี อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมให้มีศักยภาพมากขึ้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 25 51: 3) การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ประกอบด้วยบุคลากรส่วนต่างๆ ดังนี้ ข้าราชการ จำนวน 194 คน

พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 217 คน พนักงานราชการ จำนวน 25 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 40 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 177 คน (สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. 2554: ออนไลน์) นอกจากนี้ยังพบปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของบุคลากร คือ ภาระงานของอาจารย์มากเกินไป จึงทำให้การปฏิบัติทั้งการสอนและงานบริหารไม่ประสบผลเท่าที่ควรภาระงานของบุคลากรมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบมากทำให้การบริการไม่ทั่วถึงต่อความต้องการ นอกจากนี้อาจารย์ผู้สอนไม่ตรงกับสาขาที่สอน และไม่มีอาจารย์สอนสาขาวิชาที่ขาดแคลน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2551: 34) และ จากการสัมภาษณ์บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบประเด็นที่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพอสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โครงการของหน่วยงาน ต่างๆ ที่จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานยังไม่ได้ ได้รับความร่วมมือจาก บุคลากรในมหาวิทยาลัยเท่าที่ควร จึงทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โครงการไม่ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งการบริหารงานของฝ่ายบริหารไม่มีความชัดเจน (สัญญาณี สุขพิทักษ์; คุณากร กรสิงห์. 2553: สัมภาษณ์) นอกจากนี้ยังมีบุคลากรแจ้งความประสงค์ย้ายหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมไปยังหน่วยงานใหม่ จึงทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่องส่งผลให้ งานที่ทำในหน้าที่นั้นๆ ล้าช้าไม่ทันตามเวลาที่กำหนด (ศรพิชัย โนนทอง. 2553: สัมภาษณ์)
2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยแต่มีตำแหน่งหน้าที่สูงยังไม่เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรที่มีอายุมากกว่า (คุณากร กรสิงห์; สดใส เลิศเดช. 2553: สัมภาษณ์) อย่างไรก็ตามในบางครั้ง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานบางคนสามารถปรึกษาให้คำแนะนำ และยอมรับความคิดเห็นได้บ้าง (ไพศาล เครือแสง. 2553: สัมภาษณ์)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปริมาณงานมากเกินไปกำลังความสามารถ ในขณะที่มีเวลาจำกัด (คุณากร กรสิงห์. 2553: สัมภาษณ์) อาจารย์จะต้องมีหน้าที่เป็นผู้สอน แต่ก็มีอาจารย์บางส่วนที่สอนไม่ตรงกับสาขาที่ได้ศึกษามา นับว่าเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่แท้จริง นอกจากนี้อาจารย์ก็ยังไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองยังไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และอาจารย์ก็ยังขาดทักษะในการสอน (ดวงใจ ฉ่ำมะนา ; สัญญาณี สุขพิทักษ์. 2553: สัมภาษณ์)
4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรบางท่านละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ไม่ใส่ใจในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ทำให้งานส่วนรวมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (ไพศาล เครือแสง. 2553: สัมภาษณ์) นอกจากนี้ บุคลากรยังรู้สึกว่ามีอิสระในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายงานนั้น (สดใส เลิศเดช; ศรพิชัย โนนทอง. 2553: สัมภาษณ์)

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม และบุคลากรบางท่านยังรู้สึกว่าคุณค่าโอกาสในการรับพิจารณาให้ไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ศรพิชัย โนนทอง. 2553: สัมภาษณ์)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณานำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน อันจะส่งผลให้การพัฒนางานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการเลือกวิธีการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สามารถจูงใจบุคลากร และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1.1.1 ชาย
- 1.1.2 หญิง
- 1.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น
 - 1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.2.2 ปริญญาตรี
 - 1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.3 ลักษณะการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น
 - 1.3.1 ปฏิบัติงานบริหาร
 - 1.3.2 ปฏิบัติงานสอน
 - 1.3.3 ปฏิบัติงานสนับสนุน
- 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น
 - 1.4.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 1.4.2 5 – 10 ปี
 - 1.4.3 มากกว่า 10 ปี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 5 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 2.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่ ในงานวิจัยนี้ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิด กำลังใจ มีพลัง รู้ถึงคุณค่าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ใน 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากร มีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ และสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากร ได้รับการยกย่อง ชมเชย ความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องข้องในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ถนัด น่าสนใจ และยังส่งผลให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มใจ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยที่บุคลากรนั้นมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากร ได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตลอดจน ได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

2. ลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในงานวิจัยนี้ได้แบ่งประเภทของการปฏิบัติงาน มีดังนี้

2.1 ปฏิบัติงานบริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่ประจำอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ตามประกาศ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่องการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายในระดับงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2.2 ปฏิบัติงานสอน หมายถึง อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.3 ปฏิบัติงานสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ประจำอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ตามประกาศ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่องการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายในระดับงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3. บุคลากร ในงานวิจัยนี้หมายถึง บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานบริหาร งานสอน และงานสนับสนุนงานวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ อยู่ในปีการศึกษา 2554

4. ระดับการศึกษา ในงานวิจัยนี้หมายถึง ระดับการศึกษาที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ สำเร็จการศึกษามา แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน ในงานวิจัยนี้หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้แก่

5.1 น้อยกว่า 5 ปี

5.2 5 – 10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปี

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษา และจัดลำดับเนื้อหาสาระดังนี้ ความหมายของแรงจูงใจ ความสำคัญของแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และการจัดดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำซึ่งมาจากภาษาลาตินว่า Movere อันหมายถึงการเคลื่อนไหว (to move) ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2542: 83; อ้างอิงจาก Luthans. 1985: 183) ซึ่งศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่นๆ (2541: 106) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังในตนเองรวมทั้ง การเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

นอกจากนี้ มัลลิกา ต้นสอน (2544: 194) ยังกล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่ เสนาะ ตีเยาว์ (2553: ออนไลน์) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน

ส่วน คินิชิและวิลเลียม (โคสซา อร์ญูวัฒน์. 2550: 197: แปลจาก Kinicki; & Williams. 2008) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

ในขณะที่ ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2549: 172) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงการที่ผู้นำจะใช้ ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตน มีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งต่างๆ ที่จะเป็น สิ่งกระตุ้น (Stimulus) จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตน ออกมาใช้ในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่ บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานใดๆ ให้ได้ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการ ปฏิบัติงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะการปฏิบัติงาน (ทิพมาศ แก้วขิม . 2542: 11; อ้างอิงจาก Vrom. 1970: 10) นอกจากนี้ วรุม ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิด จากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา โดยปกติคนเรามีความสามารถใน การกระทำต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียง บางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจ จึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุพานี สฤญ์วานิช (2552: 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจตั้งใจในการ ทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์การ ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาด แรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็เฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ ทำงานออกมา ให้เสร็จพันๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้ เกิดขึ้นแก่องค์การ

แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง ทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจจะได้ผลตรงกันข้าม (บรรยงค์ โตจินดา. 2545: 250)

หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่แรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่นการให้ความดีความชอบ 2 ชั้น รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น (สมคิด บางโม. 2551: 177)

นอกจากนี้ สุรศักดิ์ วนิชยวัฒน์นากุล (2553: ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ
2. ความพยายาม (Endeavor) ทำให้บุคคลมีความมานะ อุตุน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ
3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิด การค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหา การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอน เพื่อจะบรรลु วัตถุประสงค์ ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไป จากแนวเดิม
4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัย ในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี มักไม่มีเวลา เหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กร
ทุกแห่ง ถ้าผู้บริหาร สามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมี
แรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้
บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชา
และวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์กรที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจของ
คนเหล่านั้นหรือไม่เพียงใด และเนื่องจากคนมีความซับซ้อนในภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความ
คิดเห็น ความคาดหวังต่าง ๆ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องจึงไม่สามารถมีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่
จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วนทฤษฎีที่ศึกษาด้านแรงจูงใจจึงมีอยู่มาก

ทฤษฎีแรงจูงใจ โดยทั่วไปอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ (สุพานี สฤษฏีวานิช. 2552: 157 - 164;
อ้างอิงจาก McShane; & Glinow. 2002: 597)

1. **ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหา (Content Theories) หรือทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (Need Theories)** ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดัน และชี้้นำพฤติกรรม
ต่างๆ ให้เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนสูงๆ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ต้องการ
เพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของคน แต่ถ้า
ปัจจัยเหล่านี้มีลักษณะตรงกันข้ามแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น แนวคิดในกลุ่มนี้ จะศึกษา
ความต้องการที่สำคัญของคนที่จะมีผลต่อการกระตุ้นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา ทฤษฎีในกลุ่ม
นี้จึงมีชื่ออีกอย่างว่า กลุ่มของทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ซึ่งทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ คือ

1.1 **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)** ซึ่งมาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาที่สำคัญ
ของทฤษฎีนี้คือ

1.1.1 คนทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และ
ความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

1.1.2 ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการ
ขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) จะได้แก่ความ
ต้องการพื้นฐานในปัจจุบันทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย
เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่มมีคนที่เรารัก ใ้วางใจ และรักเขา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพราะ โดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์การอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่างๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้

4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

5) ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self – Actualization Needs) ได้แสดงความสามารถสูงสุดที่มีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้

1.1.3 ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction – Progression Process)

มาสโลว์ (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 33; อ้างอิงจาก Maslow. 1970: 35-47) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

1.2 ทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.2.1 ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการด้านกายภาพด้านวัตถุ และด้านปัจจัย 4 เช่น อาหาร เงิน สภาพการณ์ทำงานที่ดี และมั่นคงซึ่งความต้องการในขั้นนี้เทียบเคียงได้กับความต้องการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์นั่นเอง

1.2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา และกับคนในครอบครัว ซึ่งจะเทียบเคียงได้กับความต้องการในระดับ 3 ของมาสโลว์

1.2.3 ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งมีใช้การเติบโตทางด้านร่างกายแต่เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการในระดับ 4 และ 5 ของมาสโลว์

แอลเฟรด แอดเลอร์ (Xนิษฐา วิเศษสาร; และมุกดา ศรียงค์. 2537: 212; อ้างอิงจาก Alfred Adler. 1930: 402) กล่าวว่า ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความสำคัญกับความต้องการ แอลเฟรด แอดเลอร์ เป็นผู้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดย E มาจาก Existence Needs R มาจาก Relatedness Needs และ G มาจาก Growth Needs เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุ และสามารถตอบสนองให้เพียงพอได้ โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3. ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

1.3 ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบาย การจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมีได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปีค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนต์ได้สรุป คุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้คือ

1.3.1 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ทำงานได้ยอดเยี่ยม หรือ ทำงานกับคนเก่ง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และสามารถ พัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและ ทำท่ายแต่ไม่ยากจนเกินไป ซึ่งทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่า ความสามารถและบุคคลต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลาเพื่อจะได้ทราบว่าตนเอง ทำงานได้ผลเป็นอย่างไร

1.3.2 ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นได้ สามารถควบคุมคนและ งานได้ มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้ ความต้องการใน อำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

- 1) ความต้องการในอำนาจเพื่อตัวเอง จะใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์ จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง
- 2) ความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม จะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์เพื่อผลประโยชน์ ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

1.3.3 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความ ต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่มเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน สามารถทำงานร่วมกับ คนอื่นๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ

แมคคลีแลนด์ กล่าวว่าคนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้อการนั้นจะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และความ ต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็น อย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความ ต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์แก่ องค์กรได้

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก ทฤษฎีนี้จะ เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับ ปัจจัย 2 ประการได้แก่ด้านตัวกระตุ้น (Motivation) และการบำรุงรักษา(Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพล ต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอริสเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่า คนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้ เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้น และการบำรุงรักษา ต่อเจตคติงานของบุคคล ดังนี้ (สุพานี สุทฤษฎ์วานิช. 2552: 157; อ้างอิงจาก McShane; & Glinow. 2002: 597)

1.4.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจ โดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ การประสบความสำเร็จในงาน หรือได้ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ จากอาชีพการงานนั้นๆ การได้รับผิดชอบ ในงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

1.4.2 ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วย ป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผล ต่องาน ได้แก่ กฎ ระเบียบ นโยบายบริษัท การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ได้รับ

เฮอริสเบอร์ก (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 12; อ้างอิงจาก Herzberg; et al. 1959: 133-155) เฮอริสเบอร์กและคณะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุข จากการทำงาน และได้แนวคิดว่าควรแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ ส่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจาก การได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factors)

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน(Inte Personal Relations with Superior. Subordinate. Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษายของ เฮิร์ชเบิร์ก พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรงจากการที่เฮิร์ชเบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

2. ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theories)

ทฤษฎีกระบวนการจะมุ่งที่แรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมบุคคลจึงเลือกพฤติกรรมทางเลือกบางอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลและกลุ่มบุคคลได้ประเมินความพอใจอย่างไรภายหลังจากได้บรรลุเป้าหมายแล้ว ทฤษฎีกระบวนการจะพยายามอธิบายขั้นตอนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลซึ่งทำให้ความเข้าใจในความคิดหรือกระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น โดยทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

นอกจากนี้ แนวคิดในกลุ่มนี้ก็จะทำการศึกษาวិเคราะห์ บรรยาย และอธิบายกระบวนการที่บุคคลจะแปลงความคิด และความต้องการให้เกิดเป็นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา (สุพานี สฤษฏีวานิช. 2552: 157-164)

ประทวน บุญรักษา (2555: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า กลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theories) เป็นทฤษฎีที่ศึกษา วิเคราะห์บรรยายและอธิบายกระบวนการที่บุคคลจะแปลงความคิดและความต้องการให้เกิดเป็นพฤติกรรม และการกระทำขึ้นมา เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีเสริมแรง เป็นต้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้ มีหลายทฤษฎีแต่ที่สำคัญมี ดังนี้

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectency Theory) ทฤษฎีนี้มองว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเขามีความหวังหรือมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ส่วนคือ 1.1 ความคาดหวัง (Expectancy) คือเห็นโอกาสที่จะเป็นไปได้ โดยมองที่ความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อเพิ่ม

ความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น 1.2 เครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Instrumentality) มองที่ความเป็นไปได้เกี่ยวกับผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่หนทางแห่งการได้รับรางวัลจากองค์กร.3 การมองเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) มองผลลัพธ์คือรางวัลซึ่งควรจะตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้และคุณค่าของรางวัลจะขึ้นอยู่กับการตั้งเป้าหมายไว้

2. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ทฤษฎีนี้มองว่าคนเราจะเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับสิ่งที่ได้รับจากองค์กรของตนเองกับของคนอื่น ถ้ารู้สึกว่าไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรมจะขาดแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความเครียดขึ้น ซึ่งจะต้องหาวิธีลดความเครียดทันที เพราะไม่มีใครจะสามารถทนต่อความไม่เสมอภาคได้ โดยเฉพาะคนที่มีความรู้ความสามารถและยอมรับในตัวเองสูง

3. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้มองว่าการทำงานของมนุษย์ต้องมีเป้าหมายและต้อง มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เฉพาะเจาะจง (Specific) 2) ทำทาย (Challenging) 3) ไปถึงได้ (Reachable) 4) เป็นที่ยอมรับ (Accepted) 5) มีกรอบระยะเวลา (Time Frame) 6) ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากการดำเนินงานตามเป้าหมาย

4. ทฤษฎีการประเมินความคิด (Cognitive Evaluation Theory) ทฤษฎีนี้มองว่า พฤติกรรมที่จะได้รับรางวัลภายในแต่ได้รับรางวัลภายนอก จะทำให้แรงจูงใจลดลง รางวัลภายนอก คือ การให้รางวัลจากบุคคล เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รางวัลภายใน คือ รางวัลที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง เช่น ความยินดีและความปลื้มปิติในความสำเร็จ ความก้าวหน้า การเติบโตในการทำงาน เนื่องจากได้ทำงานที่ยากและท้าทายให้ประสบความสำเร็จ

5. ทฤษฎีการไหลและแรงจูงใจภายใน (Flow and Intrinsic Motivation Theory) ทฤษฎีนี้มองว่าคนเราจะมีประสบการณ์ในช่วงกระบวนการในการทำงาน เนื่องจากขณะที่เราอยู่ในขั้นตอนและกระบวนการทำงานอยู่นั้น มักจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงานตามกระบวนการมากกว่าเป้าหมายจึงเป็นแรงจูงใจภายในซึ่งมักจะพึงพอใจในกระบวนการนั้นเมื่องานในกระบวนการนั้นจบลงแล้ว และได้คิดย้อนหลังจะรู้สึกดีที่ได้รับประสบการณ์จากกระบวนการนั้น ดังนั้นการสร้างประสบการณ์ในช่วงกระบวนการ ก็คือ 1) งานนั้นต้องท้าทายและต้องใช้ทักษะระดับสูง 2) งานนั้นต้องมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อสร้างกระบวนการทำงานให้บรรลุ 3) ได้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มเชิงเนื้อหา ซึ่งจะศึกษาปัจจัยด้านความต้องการของคนเป็นสำคัญ ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะได้แก่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ทฤษฎีความต้องการสามอย่าง และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก เป็นต้น กลุ่มที่ 2 คือทฤษฎีเชิงความคิดและกระบวนการ กลุ่มนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อกัน และส่งผลต่อกระบวนการความคิดซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา

แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แมคเคลลีแลนด์ (สุรศักดิ์ วนิชยวัฒน์กุล 2553: ออนไลน์ อ้างอิงจาก McClelland. 1998: 167) ได้กล่าวว่าบุคคลจะเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนา มาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว บุคคลย่อมมีความต้องการที่สำคัญ สามประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น มีผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่นผู้ที่มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้แสวงหาโอกาส ในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่ง เพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กรแต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้ที่มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามประการนี้ ในแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 31) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานที่จะให้งานมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยองค์ประกอบของการทำงาน ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

1. ทิศทาง (Direction) จะเกี่ยวข้องกับทางเลือกที่บุคคลตัดสินใจเลือกเมื่อเผชิญกับทางเลือกต่างๆ ในการแสดงพฤติกรรม

2. ความหนักแน่น (Intensity) เป็นความเข้มแข็งที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อทิศทางหรือทางเลือกที่ได้ตัดสินใจเลือก ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามในการกระทำที่อาจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3. ความเพียรพยายาม (Persistence) เป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารที่นอกจากจะต้องช่วยกำหนดทิศทางและความหนักแน่นในความต้องการของบุคคลแล้ว ยังต้องสร้างความเพียรพยายามให้บุคคลปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ แมคเคลลีแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547: 35; อ้างอิงจาก McClelland, 1961: 402) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำสิ่งที่ย่าง ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้ำความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไรและเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

แรงจูงใจในองค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วน คือ (สุพานี สฤษฐวานิช, 2552: 156)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ในเรื่องต่างๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่างๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้ จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน ซึ่งทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก ได้กล่าวถึงเรื่องนี้มาก

3. ปัจจัยต่างๆ ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมขององค์การ บรรทัดฐาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงานจึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

นอกจากนี้ เสนาะ ตีเยาร์ (2553: ออนไลน์) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานขึ้นได้ขึ้นหนึ่งอาจจำแนกได้เป็นความสำเร็จในงานด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน ในการทำงานอย่างมีระบบ มีลำดับขั้นตอน
2. การจัดงบประมาณ ที่ใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย
3. คน การใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด(เกิดการทุ่มเททั้งร่างกาย และ แรงใจ)
4. ความชัดเจนในการสร้างความเข้าใจตรงกันในเรื่องของวิสัยทัศน์(Vision) เป้าหมาย (Goal)

ในกลุ่มผู้ร่วมงาน

5. การจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบ และสนับสนุนในการปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

6. เวลาที่เหมาะสมที่ใช้ในการปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มต้นการปฏิบัติงาน จนงานสำเร็จลุล่วง ฯลฯ สรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดงบประมาณ ความชัดเจนในการสร้างความเข้าใจตรงกันในเรื่องของวิสัยทัศน์ การจัดการวัสดุ อุปกรณ์ และเวลาที่เหมาะสมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความสำเร็จของงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ หรืออาจจะถือว่าเป็นแนวคิดหลักก็ได้ เพราะในแนวคิดด้านอื่นๆ ก็ต้องอาศัยคนเป็นปัจจัยหลักในการจัดดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งาน มีลักษณะที่ทำหายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะทำลายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น **ขี้嫉บัจฉัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ** ในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ประกอบด้วยบัจฉัยจูงใจและบัจฉัยค้ำจุน กล่าวคือ ด้าน บัจฉัยจูงใจ และบัจฉัยค้ำจุนมีระดับมาก คือความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายของ องค์การ นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์ที่มีแรงจูงใจย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ตามที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ ทราบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมี ระดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งบัจฉัยที่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย นอกจากนี้ ชะลอ ธรรมศิริ (นงลักษณ์ สิ้นสืบผล, 2542: 13; อ้างอิงจาก ชะลอ ธรรมศิริ, 2530: 58) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการขั้นสูง คือความต้องการทำงานเพื่องาน เพื่อเสริมความยิ่งใหญ่ และ ความสำเร็จของงานก็จะทำให้ผลงานดีขึ้น เพราะความต้องการในความสำเร็จเป็นมูลเหตุจูงใจที่ดีที่สุด นั่นเอง ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ทิพมาศ แก้วซิม (2542: 52) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่สามารถสอนหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานด้านการสอนให้บรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน จึงทำให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังที่ วิจิตร อวระกุล (2540: 62 - 63) ได้

กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรว่า บุคคลจะสามารถพัฒนาได้ต้องเกิดมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้รับการกระตุ้นที่ถูกวิธีอย่างทั่วถึงมีโอกาสแสดงออก ตามศักยภาพของตนเองรวมถึงโอกาสในเข้าร่วมกิจกรรมและพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของคนได้อย่างเต็มที่ ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ดังนี้ สุรินทร์ พงศ์ประเสริฐศรี (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวกและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานและยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ทิพมาศ แก้วขิม (2542: 53) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การที่บุคคลได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การทำนองเดียวกัน ศิริพร จันทศรี (2550: 23) ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน พบว่า การยอมรับนับถือ คือการที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัย จันทเรนทร์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทลายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ องค์ประกอบด้านลักษณะงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจได้เช่นกัน สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2544: 394) ที่กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย ได้มี

ผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ นิกร ดุกสุกแก้ว (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และ ไม่เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนงานวิจัย ของ ทิพมาศ แก้วซิม (2542: 53) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งในแต่ละองค์การต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าคนทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์การใดองค์การหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรให้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ดังนี้ ธรวารวรรณ พลหาญ (2543: 8) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงาน และความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นต้น และสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550: บทคัดย่อ) ศึกษา งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานบุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงาม มนุษย์เป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่างๆ ที่มีการให้การฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า ในองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานทั้งนี้ทั้งที่ สมยศ นาวิกาน (2544: 394) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์กรที่มีการบริหารงานที่ให้ออกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มี รวมถึงการมีโอกาสดำเนินการมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจให้พนักงานเข้ามาร่วมทำงานและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน และจงบกลนี้ ชูติมาเทวินทร์ (2542: 4-5; อ้างอิงจาก Boak; & Thompson: 1998) ได้กล่าวว่า ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรที่กระตือรือร้น ที่จะทำการพัฒนาศักยภาพแห่งตน ต้องการคนทำงานดี มีคุณภาพ ซึ่งแต่ละคนที่จะมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้ จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์มากมาย ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนี้ สมทรง ทิตรธรรมาทิตย์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในสวนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก ส่วนงานวิจัย ของ ไพยมพร เขมวงค์ (2548: 75) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง และครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้งานวิจัยของสุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ

เพศ เป็น ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบุคคลเพศชาย และเพศหญิงอาจมีความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน เพศหญิงอาจมีความสามารถและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย หรือในการปฏิบัติงานบางอย่างอาจจะขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคลและงานที่ได้ปฏิบัติซึ่งอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางเพศก็ได้ (ธงชัย สันติวงษ์; และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2548: 102) นอกจากนี้ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 112) กล่าวว่า องค์ประกอบส่วนบุคคล โดยทั่วไปกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านพึงพอใจในงานอย่างเห็นได้ชัด ได้มีผู้ศึกษาวิจัยลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ ดังนี้ รังสิมา เหลืองอ่อน (2549: บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการพบว่าพนักงานเพศชายและหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ พัสณี จันทรสวัสดิ์ (2551: 89) วิจัยเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า บุคลากรเพศชายและหญิงมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะระดับการศึกษา จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาสูง มักจะมีความก้าวหน้ามากกว่า เพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะนำความรู้ที่ได้ศึกษามานำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป (รุ่ง แก้วแดง; และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2546: 197; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 53) นอกจากนี้เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 112) ยังกล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีความพึงพอใจในงานเนื่องจากไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองที่สนใจได้ ส่วนผู้ปฏิบัติที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีความพึงพอใจในงานสูง เพราะผู้ปฏิบัติระดับนี้ จะมีความสามารถเฉพาะด้านจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ได้มีผู้ศึกษาวิจัยลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับระดับการศึกษา ดังนี้ วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล(2541: 73) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ พัสณี จันทรสวัสดิ์ (2551: 89) ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำเป็นต้องใช้คุณสมบัติที่หลากหลาย เพราะลักษณะงานในแต่ละงานมีความแตกต่างกันตามความจำเป็นของงานนั้นๆ และการที่บุคลากรมีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่าง กันนี้ ทำให้มีระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น จะเป็นการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่บุคคลนั้นจะต้องมีถนัด และในเมื่อบุคลากรปฏิบัติในงานที่ถนัด ก็จะทำให้แสดงว่าเขามีความสามารถในเรื่องนั้นๆ (เสนาะ ตีเยาว์. 2540: 63) ดังที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541: 100 - 103) กล่าวว่า บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะชอบงานที่ให้โอกาสเขาในการใช้ทักษะและความสามารถตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงานและมีการป้อนกลับในงานที่เขาทำ ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดความท้าทายในสติปัญญา บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาวิจัยลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้ สมทรง ทิตธรรมาทิตย์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในกาทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก และงานวิจัยของพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ (2551: 90) ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน

แบนดูรา (วิลาสลักษณะณ์ ชิววลลี. 2542: 177; อ้างอิงจาก Bandura. 1977: 81- 82) กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จจากการทำงานจะต้องอาศัยประสบการณ์ เมื่อมีกาประเมินบุคลากร บุคลากรที่ได้ระดับสูงก็จะถือได้ว่าทำงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าประเมินบุคลากรได้ระดับต่ำ ก็ถือได้ว่าการทำงานของบุคคลนั้นมีความล้มเหลวโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าความล้มเหลวหลายครั้งนั้น ถือว่าบุคลากรคนนั้นขาดความพยายามหรือแสดงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่พึงประสงค์ ดังงานวิจัยของเกษสุดา ต้นขุน (2545: 32) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยต่างกัน ก็อาจมีทักษะ

ความสามารถต่างกัน ซึ่งทำให้ปฏิบัติงานได้แตกต่างกันนอกจากนี้ แบนดูรา (วิลาลักษณ์ ชั่ววัลลี. 2542: 177; อ้างอิงจาก Bandura. 1977: 81- 82) ยังกล่าวว่า ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลพัฒนาการรับรู้และความสามารถเพราะสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับ ความรอบรู้หรือความชำนาญในสิ่งที่ทำได้สำเร็จ การได้รับความสำเร็จได้สร้างความเชื่อที่เข้มแข็ง และความสามารถต้องอาศัยการได้รับประสบการณ์ ดังที่พัลณี จันทรสวัสดิ์ (2551: 91) ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขต วังไกลกังวลพบว่า การได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ได้แก่ มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติม หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และคุณวุฒิและทักษะต่างๆ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นการวางแผนให้บุคลากร ในการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้งานต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ช่วยลดปัญหาในอนาคตได้ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มี ส่วนรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

การจัดดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษา อื่น ๆ งานสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ เริ่มก่อตั้งเมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2465 โดยมีชื่อเดิมว่า "โรงเรียนฝึกหัดครู มวลูกศิกรรรม" ประจำมณฑลนครสวรรค์ โดยรับนักเรียนที่จบชั้นประถมปีที่ 4 มา 2 ปี ตามหลักสูตร กระทรวงธรรมการนักเรียนที่จบแล้วจะได้รับวุฒิมัธยมศึกษา โดยมีนายสวัสดิ์ กัณหเนตร เป็นครูใหญ่ ต่อมา ได้รับบรรดาศักดิ์เป็น "ขุนกัณหเนตรศึกษากร" เมื่อ พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ ได้ลงพระปรมาภิไธย และประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ ในวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จัดหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต 3 สาขาวิชา คือ สาขาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร โดยกำหนดกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้อย่าง ชัดเจน กล่าวคือมุ่งเน้นพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรโปรแกรมวิชาให้สอดคล้องกับสังคม ส่งเสริม นักศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และเทคนิคในการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาและการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ รวมทั้งมีโลกทัศน์ที่กว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้นำ ในการพัฒนาตนเองและประเทศชาติ ที่สำคัญการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม เจตคติที่ดี อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมให้มีศักยภาพมากขึ้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2551: 3)

ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อให้ชุมชนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงการผลิต บัณฑิตดังกล่าวจะต้องมีจำนวน และคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิต ของประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นและของชาติ
 - 3.1 เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
4. เสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตผู้มีความรู้ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มี คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
5. ประสานความร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระหว่างวิทยาลัยชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
6. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสม กับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนไทยในท้องถิ่นรวมทั้งแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้ เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่าง สมดุลและอื่น ๆ
7. ศึกษาวิจัยส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติ ภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vission) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ (Mission) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1. ด้านการให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง
 - 1.1 บัณฑิตมีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะความชำนาญเฉพาะด้านและชีวิตดี แสวงหาแหล่ง ทรัพยากรการเรียนรู้ มีทักษะทางสังคม และจิตสาธารณะ
 - 1.2 ส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาให้มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา
 - 1.3 บัณฑิตติดต่อสื่อสาร

- 1.4 การจัดการศึกษาทุกระดับมีความหลากหลายและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ทั้งระดับประเทศและท้องถิ่น
- 1.5 มีระบบการสอนทางไกลอย่างน้อย 1 ศูนย์
- 1.6 พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้สามารถประยุกต์องค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้
- 1.7 มีการรณรงค์ให้ความรู้เพื่อป้องกันยาเสพติดและโรคเอดส์ แก่นักศึกษาประชาชนในท้องถิ่นทุกคนมีทักษะความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาต่างประเทศ
2. ด้านการวิจัย
 - 2.1 มีงานวิจัยท้องถิ่นที่หลากหลาย ใช้ประโยชน์ได้และเป็นที่ยอมรับ
 - 2.2 อาจารย์ทุกคนมีผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างน้อย 3 ปี 1 เรื่อง
 - 2.3 อาจารย์ทำวิจัยเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย ร้อยละ 20 ของจำนวนอาจารย์ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
 - 2.4 มีงานวิจัยเผยแพร่ระดับชาติอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง
 - 2.5 นักศึกษามีผลงานวิจัยอย่างน้อยปีละ 100 เรื่อง
3. ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม
 - 3.1 มีศูนย์การศึกษา เพื่อให้บริการทางการศึกษา ได้อย่างครอบคลุมหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น
 - 3.2 เป็นศูนย์ข้อมูลของท้องถิ่น ที่ให้บริการผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 3.3 มีศูนย์ฝึกอบรมสัมมนาที่ทันสมัย
 - 3.4 เป็นแหล่งให้บริการวิชาการด้านภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี
 - 4.1 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เช่น เกษตรอุดมศึกษา เป็นต้น
 - 4.2 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้าน
 - 4.3 เป็นศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 - 5.1 เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดนครสวรรค์ อุทัยธานี ชัยนาท
 - 5.2 มีผลงานการค้นคว้าวิจัยด้านวัฒนธรรมอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
 - 5.3 มีเครือข่ายข้อมูลการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
 - 5.4 มีเครือข่ายธุรกิจชุมชนเชิงวัฒนธรรม
 - 5.5 มีการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. ด้านผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครูประจำการ

- 6.1 ผลิตครูและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- 6.2 เป็นศูนย์การศึกษาการพัฒนาครู
- 6.3 ผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
- 6.4 มีเครือข่ายการผลิตครูระดับประเทศ
- 6.5 เป็นแหล่งสร้างและพัฒนาครูต้นแบบ

การบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

การจัดระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากร มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองสำหรับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ และนำผลการวิเคราะห์มาร่วมประชุมโดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะและมีโครงการพัฒนาบุคลากร โดยจัดเป็นกิจกรรมการไปศึกษาดูงาน การเดินทางไปราชการเข้าร่วมประชุมสัมมนาและงานต่าง ๆ ซึ่งมีการจัดทำรายงานการไปปฏิบัติราชการประจำปีด้วย

2. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมและหรือเสนอผลงานทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรการสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

3. มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข โดยกำหนดเป็นสัดส่วนมากขึ้น จัดทำห้องประชุมเพิ่มขึ้นนี้ก็จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อประกอบการใช้ในห้องสำนักงานสำหรับบุคลากร และห้องพักอาจารย์ต่างๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการและต่อการใช้งาน เป็นต้น

4. มีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วตามสายงาน มีการจัดงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งอาจารย์ประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ของคณะ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ไปเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา และเดินทางไปราชการต่าง ๆ

5. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ มีการจัดให้ประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การขอใช้บริการห้องเรียน ห้องประชุมจัดอบรมต่าง ๆ และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2554: 99)

ส่วน การพัฒนาบุคลากร จะมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมอบรม ได้แก่ อบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์วิชาชีพครูบุคลากรทางการศึกษา อบรมศักยภาพบุคลากรการพัฒนาสังคม ฯลฯ สัมมนา ได้แก่ สัมมนาการจัดการเรียนรู้ผู้สอน เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพครูของนักศึกษา ประชุมสัมมนา เรื่องการใช้ ICT ทางการศึกษา ฯลฯ ประชุมปฏิบัติการและศึกษาดูงาน ได้แก่ ศึกษาดูงานพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฯลฯ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประจำปีงบประมาณ 2553 (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2551: 27)

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่า หากบุคลากรมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นผลดีต่อมหาวิทยาลัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน ในหน่วยงาน 10 หน่วยงาน คือ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน คณะวิทยาการจัดการ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักงานอธิการบดี สถาบันวิจัยและพัฒนา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	39	39
2	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	24	24
3	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	2	2
4	สำนักงานอธิการบดี	167	167
5	สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	4
6	คณะวิทยาการจัดการ	75	75
7	คณะครุศาสตร์	54	54
8	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	129	129
9	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรม	74	74
10	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	117	117
	รวม	685	685

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. (2554: ออนไลน์).

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ใน 5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความ วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีการของไลเคิร์ต (Likert) จากหลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือของลัน สายยศและอังคณา สายยศ (2536: 161-167)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากแบบสอบถามของศิริพร จันทศรี (2550: 95-101) ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 73-83) ทิพมาศ แก้วซิม (2542: 36-39) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบไลเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 60 ข้อ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 12 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือ 12 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 12 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 12 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 12 ข้อ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบ	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบ	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบ	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบ	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบ	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาตรี เพื่อตรวจสอบในด้านภาษา และความครอบคลุมในด้านเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ค) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนอีกครั้ง ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out)

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับบุคลากร 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีหาค่าร้อยละ 27 ของกลุ่มสูง และร้อยละ 27 ของกลุ่มต่ำ จากนั้นใช้การทดสอบที (t-test) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ส่วนข้อที่ไม่ถึงเกณฑ์นำมาปรับข้อคำถามใหม่อีกครั้งหนึ่ง ได้ข้อคำถามรวม 60 ข้อ

7. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .969

8. ปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือแนะนำตัวไปขอพบอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พร้อมทั้งติดต่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม ส่งไป 685 ฉบับได้รับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 685 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย และรายงานผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

2. ตามความมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน 5 ด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ตามความมุ่งหมายข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบที(t – test) ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1.1 ค่าความถี่

1.1.2 ค่าร้อยละ

1.1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย

1.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้การทดสอบที (t-test)

1.2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161)

1.3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่สถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามตัวแปร เพศ โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	263	38.40
หญิง	422	61.60
รวม	685	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	12.10
ปริญญาตรี	319	46.60
สูงกว่าปริญญาตรี	283	41.30
รวม	685	100.00
3. ลักษณะการปฏิบัติงาน		
ปฏิบัติงานบริหาร	182	26.60
ปฏิบัติงานสอน	236	34.40
ปฏิบัติงานสนับสนุน	267	39.00
รวม	685	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	97	14.20
5 – 10 ปี	475	69.30
มากกว่า 10 ปี	113	16.50
รวม	685	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 685 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 422 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 เพศชาย จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 ปริญญาตรี จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ลักษณะการปฏิบัติงานสนับสนุน จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ปฏิบัติงานสอน จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 ปฏิบัติงานบริหาร จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 475 คนคิดเป็นร้อยละ 69.30 มากกว่า 10 ปี จำนวน 113คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20

ตอนที่ 2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 3 – 12

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.87	0.35	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.47	0.51	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.49	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.74	0.55	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.64	0.67	มาก
รวม	3.67	0.46	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ	3.83	0.71	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุกครั้ง	3.61	0.63	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
3. เมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้เสมอ	4.09	0.55	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ	4.22	0.53	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์	3.69	0.65	มาก
6. ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ของท่านอย่างเต็มที่	3.87	0.52	มาก
7. หน่วยงานสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานงาน กันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย	3.46	0.59	ปานกลาง
8. การปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุนให้ ท่านมีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคม	3.92	0.61	มาก
9. ในการทำงาน ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	3.80	0.73	มาก
10. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.47	0.59	มาก
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่หน่วยงาน กำหนดไว้	3.71	0.88	มาก
12. ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงาน ที่ท่านสังกัด	3.74	0.76	มาก
รวม	3.87	0.35	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 7 ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านการยอมรับนับถือ เป็นรายข้อ

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
13. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.59	0.80	มาก
14. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	3.71	0.78	มาก
15. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.33	1.04	ปานกลาง
16. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้ท่านเสมอ	3.58	0.71	มาก
17. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.26	1.05	ปานกลาง
18. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.42	0.57	ปานกลาง
19. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย	3.38	0.65	ปานกลาง
20. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญแก่ท่านเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับท่านโดยตรง	3.33	0.47	ปานกลาง
21. ท่านพร้อมที่จะทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน	3.12	0.84	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
22. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ	4.33	0.52	มาก
23. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านได้รับความ ไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา	3.37	0.58	ปานกลาง
24. ท่านรับอาสาทำงานยากๆ ที่ท้าทาย ความสามารถ เพราะเชื่อว่าจะสามารถรับผิดชอบ ทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้	3.22	0.57	ปานกลาง
รวม	3.47	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 13, 14, 16 และข้อ 22 ที่บุคลากรมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายข้อ

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
25. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ ท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้ต้อง ปฏิบัติงาน	3.52	1.07	มาก
26. ท่านรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ	3.70	0.90	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
27. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุง และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ	3.53	0.86	มาก
28. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ ปัจจุบัน	3.61	0.87	มาก
29. หน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจให้ท่านมี อิสรภาพ อย่างมากในการปฏิบัติงาน	3.55	0.74	มาก
30. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	3.70	0.70	มาก
31. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมี การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	3.74	0.52	มาก
32. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.44	0.68	ปานกลาง
33. ท่านรู้สึกว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม	3.62	0.62	มาก
34. ท่านมักจะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.42	0.91	ปานกลาง
35. การปฏิบัติงานของท่านมีคำสั่งที่ช่วยให้ท่าน ปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น	3.78	0.73	มาก
36. หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงาน สถานที่ ปฏิบัติงานไว้เหมาะสมและสะดวกสบาย	4.20	0.47	มาก
รวม	3.65	0.49	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 32 และ 34 ที่มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ เป็นรายชื่อ

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
37. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	0.69	มาก
38. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	0.57	มาก
39. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด	4.12	0.53	มาก
40. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ	4.09	0.62	มาก
41. แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	3.82	0.72	มาก
42. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.93	0.79	มาก
43. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.53	0.87	มาก
44. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ	3.41	0.85	ปานกลาง
45. ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการปฏิบัติงานชุดต่างๆ ของหน่วยงาน	3.60	0.78	มาก
46. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.44	0.81	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
47. ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจาก สายงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย	3.49	0.85	ปานกลาง
48. ท่านมักวางแผนและเตรียมการสำหรับการ ปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะ จะเป็นเรื่องการสอน หรืองานโครงการต่างๆ	3.66	0.81	มาก
รวม	3.74	0.55	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 44, 46 และข้อ 47 ที่บุคลากรมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นรายข้อ

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
49. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น	3.36	0.93	ปานกลาง
50. ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้าน การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.70	0.90	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	จำนวน (คน) n = 685		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.	
51. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากความสามารถของตนเอง	4.22	0.44	มาก
52. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.88	0.92	มาก
53. การประเมินความสามารถในการ ปฏิบัติงานของท่านท่านมีโอกาสในการเลื่อน ขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	3.18	1.26	ปานกลาง
54. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของ ท่าน	3.58	0.81	มาก
55. ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้	2.85	1.35	ปานกลาง
56. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.48	.91	ปานกลาง
57. ผลงานของท่าน ได้รับการประเมินอยู่ใน ระดับที่ดีถึงดีมากว่ามาตรฐานและได้รับการนำไป เป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ	3.21	1.16	ปานกลาง
58. การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมี ความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น	4.19	0.53	มาก
59. การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านได้ รับผิดชอบงานมากขึ้น	4.07	0.67	มาก
60. การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านได้ รับผิดชอบงานที่ยากและสำคัญมากขึ้น	4.03	0.71	มาก
รวม	3.64	0.67	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อ มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 49, 53, 55, 56 และข้อ 57 ที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์	ชาย (n = 263)			หญิง (n = 422)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.89	0.34	มาก	3.85	0.36	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.48	0.51	ปานกลาง	3.46	0.51	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.50	มาก	3.64	0.48	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.56	มาก	3.73	0.55	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.68	0.68	มาก	3.62	0.67	มาก
รวม	3.70	0.46	มาก	3.66	0.46	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ที่บุคลากรทั้งชายและหญิงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 83)			ปริญญาตรี (n = 319)			สูงกว่าปริญญาตรี (n = 283)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.78	0.38	มาก	3.89	0.36	มาก	3.86	0.34	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.45	0.50	ปานกลาง	3.50	0.53	มาก	3.44	0.49	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.45	มาก	3.66	0.52	มาก	3.64	0.47	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.47	มาก	3.77	0.58	มาก	3.74	0.54	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.59	0.63	มาก	3.70	0.70	มาก	3.60	0.66	มาก
รวม	3.62	0.43	มาก	3.70	0.48	มาก	3.65	0.44	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ปฏิบัติงานบริหาร (n = 182)			ปฏิบัติงานสอน (n = 236)			ปฏิบัติงานสนับสนุน (n = 267)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.94	0.32	มาก	3.87	0.35	มาก	3.81	0.37	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ปฏิบัติงานบริหาร (n = 182)			ปฏิบัติงานสอน (n = 236)			ปฏิบัติงานสนับสนุน (n = 267)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.58	0.50	มาก	3.43	0.53	ปานกลาง	3.43	0.49	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.62	0.42	มาก	3.68	0.51	มาก	3.64	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.66	0.53	มาก	3.80	0.56	มาก	3.75	0.54	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.72	0.64	มาก	3.65	0.70	มาก	3.59	0.68	มาก
รวม	3.70	0.43	มาก	3.69	0.48	มาก	3.64	0.47	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกือบทุกด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือที่บุคลากรปฏิบัติงานสอน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานสนับสนุน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	น้อยกว่า 5 ปี (n = 97)			5 – 10 ปี (n = 475)			มากกว่า 10 ปี (n = 113)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.89	0.31	มาก	3.87	0.36	มาก	3.83	0.38	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.43	0.40	ปานกลาง	3.48	0.51	ปานกลาง	3.45	0.59	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.42	มาก	3.65	0.48	มาก	3.65	0.58	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.66	0.53	มาก	3.75	0.55	มาก	3.80	0.59	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.52	0.61	มาก	3.66	0.67	มาก	3.67	0.74	มาก
รวม	3.63	0.40	มาก	3.68	0.46	มาก	3.68	0.52	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามตัวแปร เพศ โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และในกรณีที่พบว่ามีค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังแสดงในตาราง 13 - 20

ตาราง 13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ชาย (n = 263)		หญิง (n = 422)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.89	0.34	3.85	0.36	1.54	.125
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.48	0.51	3.46	0.51	.377	.707
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.50	3.64	0.48	.748	.455
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.56	3.73	0.55	.792	.428
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.68	0.68	3.62	0.67	1.15	.251
รวม	3.70	0.46	3.66	.46	1.00	.318

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.870	.435	3.491	.031
	ภายในกลุ่ม	682	84.937	.125		
	รวม	684	85.807			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.491	.246	.939	.392
	ภายในกลุ่ม	682	178.520	.262		
	รวม	684	179.011			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.093	.047	.195	.823
	ภายในกลุ่ม	682	163.201	.239		
	รวม	684	163.294			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.944	.472	1.559	.211
	ภายในกลุ่ม	682	206.430	.303		
	รวม	684	207.374			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.799	.899	1.981	.139
	ภายในกลุ่ม	682	309.711	.454		
	รวม	684	311.510			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.596	.298	1.400	.247
	ภายในกลุ่ม	682	145.089	.213		
	รวม	684	145.685			

จากตาราง 14 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.78	3.89	3.86
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.78		*	
2. ปริญญาตรี	3.89			
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.86			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับจากบุคลากรระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.651	.826	6.691	.001
	ภายในกลุ่ม	682	84.156	.123		
	รวม	684	85.807			

ตาราง 16 (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.260	1.630	6.325	.002
	ภายในกลุ่ม	682	175.752	.258		
	รวม	684	179.011			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.368	.184	.770	.463
	ภายในกลุ่ม	682	162.926	.239		
	รวม	684	163.294			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.013	1.007	3.343	.036
	ภายในกลุ่ม	682	205.361	.301		
	รวม	684	207.374			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.951	.975	2.149	.117
	ภายในกลุ่ม	682	309.559	.454		
	รวม	684	311.510			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.463	.231	1.087	.338
	ภายในกลุ่ม	682	145.222	.213		
	รวม	684	145.685			

จากตาราง 16 แสดงว่า บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' ดังแสดงในตาราง 17 - 19

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ลักษณะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ปฏิบัติงานบริหาร	ปฏิบัติงานสอน	ปฏิบัติงานสนับสนุน
		3.94	3.87	3.81
1. ปฏิบัติงานบริหาร	3.94			*
2. ปฏิบัติงานสอน	3.87			
3. ปฏิบัติงานสนับสนุน	3.81			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ลักษณะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ปฏิบัติงานบริหาร	ปฏิบัติงานสอน	ปฏิบัติงานสนับสนุน
		3.58	3.43	3.43
1. ปฏิบัติงานบริหาร	3.58		*	*
2. ปฏิบัติงานสอน	3.43			
3. ปฏิบัติงานสนับสนุน	3.43			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกับจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและบุคลากรปฏิบัติงานสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ลักษณะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ปฏิบัติงานบริหาร	ปฏิบัติงานสอน	ปฏิบัติงานสนับสนุน
		3.66	3.80	3.75
1. ปฏิบัติงานบริหาร	3.66		*	
2. ปฏิบัติงานสอน	3.80			
3. ปฏิบัติงานสนับสนุน	3.75			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้รับความ
รับผิดชอบ แตกต่างกับจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ
ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อ การปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.195	.098	.777	.460
	ภายในกลุ่ม	682	85.612	.126		
	รวม	684	85.807			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.253	.127	.484	.617
	ภายในกลุ่ม	682	178.758	.262		
	รวม	684	179.011			

ตาราง 20 (ต่อ)

แรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	.012	.006	.025	.975
	ภายในกลุ่ม	682	163.282	.239		
	รวม	684	163.294			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.968	.484	1.599	.203
	ภายในกลุ่ม	682	206.407	.303		
	รวม	684	207.374			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.631	.816	1.795	.167
	ภายในกลุ่ม	682	309.879	.454		
	รวม	684	311.510			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.227	.113	.532	.588
	ภายในกลุ่ม	682	145.458	.213		
	รวม	684	145.685			

จากตาราง 20 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .969

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที (t – test) ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

บุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและบุคลากรปฏิบัติงานสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอ การอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีการแบ่งสายงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน คือ สายงานบริหาร สายงานสอน และสายงานสนับสนุน ซึ่งในแต่ละสายงานมีการวางแผนงานไว้อย่างเป็นระบบรวมทั้งมีรายละเอียด ข้อกำหนดเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ (job description) ตามตำแหน่งงานจึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ดังที่ ชะลอ ธรรมศิริ (นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. 2542: 13; อ้างอิงจาก ชะลอ ธรรมศิริ. 2530: 58) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการขั้นสูง คือความต้องการทำงานเพื่อ งาน เพื่อเสริมความยิ่งใหญ่ และความสำเร็จของงานก็จะทำให้ผลงานดีขึ้น เพราะความต้องการในความสำเร็จเป็นมูลเหตุจูงใจที่ดีที่สุดนั่นเองดังงานวิจัยของพรรณราย อ่ำประชา (2537: 60) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาใน สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่า อาจารย์ในสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาของสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิราภรณ์ ขวัญบัว (2546: 38) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททิปโก้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในองค์การมีบุคลากรที่มีวัยวุฒิ และคุณวุฒิที่แตกต่างกันเข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น แต่ละหน่วยงานแต่ละฝ่ายต่างก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตน แต่ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานนั้น บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่ามักเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ วัยวุฒิ และประสบการณ์ น้อยกว่า อาจมีความรู้ความสามารถด้อยกว่าผู้ที่มีอายุงานมากกว่า จึงทำให้ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ดังที่เฮอส์เบอร์ก (เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 12; อ้างอิงจาก Herzberg; et al. 1959: 133-155) การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอ คำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของ การยกย่องชมเชย แสดงความ

ยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา เตียรบรรจง (2546: 4) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงาน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง นอกจากนี้ทิพมาศ แก้วชิม (2542: 53) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การที่บุคคลได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ และงานวิจัยของ วลลณี จันทเรนทร์ (2551: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่งของตนเอง หรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นรวมถึงบรรยากาศในหน่วยงานการจัดห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานไว้เหมาะสม และสะดวกสบายให้แก่บุคลากร ดังที่สมยศ นาวิการ (2544: 394) กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่ แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย จากการศึกษางานวิจัยของ นิกร ดุ๊กสุกแก้ว (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และ ไม่เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อ การพัฒนาตนเองในปัจจุบันด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ นันทพร เหลืองสกุลไทย (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจเชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับสูง และพูลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548: 63-67) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด รวมถึงงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ ซึ่งในงานที่ปฏิบัติมักจะมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอน หรืองานโครงการต่างๆ เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการประเมินผลของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ดังที่ แบนดูรา (วิลาสลักษณ์ ชิววัลลี. 2542: 177; อ้างอิงจาก Bandura. 1977: 81- 82) กล่าวว่า การรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และได้การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน แล้วประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยรวิวรรณ พลหาญ (2543: 8) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นต้น นอกจากนี้ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและดีพอสมควร (2542: 54) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้

ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน รวมถึง มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง ดังที่ สมยศ นาวิกาน (2544: 394) กล่าวถึง องค์การที่มีการบริหารงานที่ให้โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มี รวมถึงการมีโอกาสดำเนินการมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ย่อมเป็นที่สนใจและสนใจให้พนักงานเข้ามาร่วมทำงานและอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน (2548: 86) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวูด จำกัด พบว่าพนักงานบริษัทที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และพูลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548: 63-67) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามองค์การต่างๆ เมื่อมีการคัดเลือกรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศ ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่า องค์การโดยทั่วไป โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าจะเพศใดก็ตามเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยายากศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังที่ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 112) กล่าวถึงองค์ประกอบส่วนบุคคลว่า โดยทั่วไปกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงาน อย่างเห็นได้ชัด ดังงานวิจัยของ รังสิมา เหลืองอ่อน. (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานเพศชายและหญิง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พัศณี จันทรสวัสดิ์ (2551: 89) ที่วิจัยเรื่องความ

ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า บุคลากรเพศชายและหญิงมีความต้องการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับจากบุคลากรระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่งงานนั้นๆ ย่อมทำให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากกว่า เพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะนำความรู้ที่ได้ศึกษามานำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ดังที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 112 – 113) กล่าวว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานสูง ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาระดับวิทยาลัยแต่ไม่ได้ปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ ดังงานวิจัยของวาลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541: 73) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ พัสณี จันทรสวัสดิ์ (2551: 89) ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามระดับความรู้ ความสามารถของตน มีความรับผิดชอบในงานของตน และเมื่อได้ทำงานตรงตามความสามารถก็จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นไปสู่ด้านความสำเร็จของงาน ดังที่ วิจิตร อาวะกุล (2540: 62 - 63) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรว่า บุคคลจะสามารถพัฒนาได้ต้องเกิดมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้รับการกระตุ้นที่ถูกต้องวิธีอย่างทั่วถึงมีโอกาสแสดงออก ตามศักยภาพของตนเองรวมถึงโอกาสในเข้าร่วมกิจกรรมและพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของคนได้อย่างเต็มที่ ดังผลการศึกษาของจิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541: 68 - 71) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์และไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2.3 บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ

และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น จะเป็นการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน อย่างไม่อย่างหนึ่ง ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้ยาก ปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัดผลงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้งานนั้นๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นองค์ประกอบด้านลักษณะ งานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้เช่นกัน ดังที่สมยศ นาวิกาน (2544: 394) กล่าวว่า เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงาน ตามที่ตนเองถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผล ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541: 100 - 103) กล่าวว่าบุคลากรมีแรงจูงใจที่จะชอบงาน ที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงาน และมีการป้อนกลับในงานที่ทำ ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดความท้าทายในสติปัญญา บุคลากรมี ความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ (2551: 90) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขต วังไกลกังวล พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานต่างกันมีทัศนคติต่อความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะเดียวกันฐาภรณ์ ปาละนันท์ (2554: 118) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยชุมชนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากร ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้านตนเอง อย่างเต็มที่ เช่น การปฏิบัติงานที่ท้าทายกับความสามารถของตนเองการทำงานที่หลากหลาย มีความเป็นส่วนตัว และได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ส่วน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในหน้าที่ใด เมื่อบุคลากรได้รับ มอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำ ให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ และเมื่อมีการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ก็ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งก็จะทำให้โอกาสในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ดังที่ ฮิลล์ (Hill, 1984: 94-A) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับผล การศึกษาของสุรางค์ ฤกษ์บุบผา (2546: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า พบว่าครูมีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าบุคคลใดจะมีประสบการณ์ทำงานมากก็ปฏิบัติปฏิบัติงานอยู่ภายใต้องค์กรเดียวกัน ซึ่งมีกฎ ระเบียบ ปฏิบัติงานเหมือนกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังที่เบนดูรา (วิลาสลักษณ์ ชิววลี. 2542: 177; อ้างอิงจาก Bandura. 1977: 81- 82) กล่าวว่า ประสบการณ์ทำให้ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลพัฒนาการรับรู้และความสามารถเพราะสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับความรู้หรือความชำนาญในสิ่งที่ทำได้สำเร็จ การได้รับความสำเร็จได้สร้างความเชื่อที่เข้มแข็ง และความสามารถต้องอาศัยการได้รับประสบการณ์ ดังงานวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์(2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พัสนี จันทร์สวัสดิ์ (2551: 91) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ไม่เกิน 0 ปี ดังนั้นบุคลากรจึงมีความต้องการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ หน่วยงานควรจะสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานงานกันระหว่างฝ่ายงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย
2. ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ควรให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ควรมอบหมายให้บุคลากรเพื่อให้รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ควรจะให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัด และมีความสนใจ สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ รวมทั้งสามารถทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ควรจะมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เมื่อผลงานของบุคลากรได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากมาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ และได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์โดยทำการศึกษาเฉพาะตำแหน่ง เช่น ศึกษาเฉพาะผู้บริหารทั้งหมด เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากศึกษานำไปเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ขนิษฐา วิเศษสาคร; และมุกดา ศรียงค์. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร*. กรุงเทพฯ: คณะ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ขวัญจิรา ทองน้ำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
นาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คุณากร กรสิงห์. (2553, 3 มกราคม). สัมภาษณ์โดย โชติกา ระไล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
จงกลนี ชูติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ขวัญบัว. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ
กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททีปโก้*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ถ่ายเอกสาร.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2549). *หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ
ในสถานการณ์ปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐาภา ปาละนันท์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงใจ ฉ่ำมะนา. (2553, 8 มกราคม). สัมภาษณ์โดย โชติกา ระไล ที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

- ทิพสุตา ลีลาศิริคุณ. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสงเคราะห์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- เทพนม เมืองแมน;และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธงชัย สันติวงษ์; และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). *พฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.*
- ธรวรรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร..*
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2542). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.*
- นฤมล ชันสัมฤทธิ์. (2542). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- นฤมล วิจิวงษ์. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท INFONET THAILAND. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- นิกร ดูกสุกแก้ว. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร*
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2551). *รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) ปีการศึกษา 2551. นครสวรรค์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- นันทพร เหลืองสกุลไทย. (2546). *ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.*
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ประทวน บุญรักษา. (2555). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2555, จาก http://www.drjirawat.com/file/paper_pdf/pdf1327744740.pdf*

- พรรณราย อ่ำประชา. (2537). *ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาใน สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พูลศักดิ์ สมบูรณ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัลณี จันทร์สวัสดิ์. (2551). *ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์วิทยาเขตวังไกลกังวล*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล เครือแสง. (2553, 15 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย โชติกา ระไล ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ;และคณะ. (2542). *การจัดและพัฒนาองค์การทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพยมพร เขมวงศ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (2551). *รายงานการประเมินตนเองของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ประจำปีการศึกษา 2551*. นครสวรรค์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- (2551). *คู่มือนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา*. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- (2553). *รายงานประจำปี 2553 ของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ประจำปีการศึกษา 2553*. นครสวรรค์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- .(2554). รายงานประเมินตนเอง ประจำปี 2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
นครสวรรค์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- รังสีมา เหลืองอ่อน. (2549). ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด
สมุทรปราการ. ปริญญาานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์).ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2544). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ รัช.ม.(บริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร
ในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ศษ.ม.(การวัดและประเมินผลการศึกษา).กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2538). การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ.วารสารจิตวิทยา.(1):
97-109.
- วัฒนา โถสุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- วัลลี จันทเรนทร์. (2552, กรกฎาคม-ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนัก
เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.วารสารวิจัยรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์. 12(2): 54-59.
- ศรพิชัย โนนทอง. (2553, 15 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย ไซติกา ระโต ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน
แตกต่างกัน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมทรง ทิตธรรมมาทิตย์. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ:วิทย์พัฒนา.
- สมยศนาวิกการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- (2544). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สดไส เลิศเดช. (2553, 23 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์โดยโซเชียลมีเดีย ไรโซ ที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุพานี สุฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญาณี สุขพิทักษ์. (2553, 23 มกราคม). สัมภาษณ์โดย โซเชียลมีเดีย ไรโซ ที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวรรณณี ทับทิมอ่อน. (2548). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางปะกงวูด จำกัด. ปัญหาพิเศษ ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยา ปานเพ็ง. (2546). ความต้องการในการพัฒนาของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ฤกษ์บุบผา. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล. (2553). แรงจูงใจ และการจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2553, จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>

- . (2553). แรงจูงใจ และการจูงใจ.สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2553, จาก
<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. (2554). รายงานจำนวนบุคลากรทั้งหมดของปี 2553 จำแนก
 ตามหน่วยงานที่สังกัดประเภทบุคลากรและสายงาน.สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2554, จาก
http://www.nsr.ac.th/main/_manage6_1.asp.
- เสนาะ ตีเขยาร์.(2553). แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน.สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2553, จาก
<http://www.swk.ac.th/stech/pictureslupload1/LANG52.pdf>.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). การปกครองท้องถิ่น.กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Angelo, Kinicki & Brian K. Williams.(2008). หลักการจัดการ.แปลโดย ศโภชา อรัญวัฒน์. กรุงเทพฯ:
 แมคกรอ-ฮิล.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York:
 Harper & Row.
- Ferguson, George A. (1971). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 3rd ed.
 New York: McGraw-Hill Book Co.
- Earl, Hill. (1984). *The Impact of Self-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction
 and Organization Commitment on Propensity to Live : A Study of Community
 College Instructors of Developmental/Remedial Courses*, Dissertation Abstracts
 International. 45(1) : 94-4.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organization Commitment
.Administrative Science Quarterly. (22), 46-56.





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.32/4434

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 กันยายน 2554


เรื่อง ขอบขออนุญาตเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

เนื่องด้วย นางสาวโชติกา ระโส นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชงดา วัฒนณรงค์ และ อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณี นี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ คอยแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 685 คน ในระหว่างเดือน ตุลาคม 2554 – มกราคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ไปรบกวนหาให้ นางสาวโชติกา ระโส ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085-271-1916

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศร 0519.12/ 5106

วันที่ 29 กันยายน 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะคณาจารย์

เนื่องด้วย นางสาวโชติกา ระโส นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงงูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วิวัฒนาณรงค์ และ อาจารย์ ดร. สุภาพร ตั้งสมรพจน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ อาจารย์ ดร. อรรถพล โพธิ์สุข และ อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลตุ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตามแรงงูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวโชติกา ระโส และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ถิ่นดีวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศบ 0519.12.57.36

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ศูนย์วิท 23 กรุงเทพมหานคร 10150

๒๙ กันยายน 2554

เรื่อง ขอลงชื่อเป็นผู้สื่อข่าวฯ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ เกสพรอง

นี้ถึงด้วย นางสาวโชติกา ระไพ มีบัตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ลงทะเบียนไว้ที่ภาควิชาคณิตศาสตร์ ชั้นสูง ๒ ในภาควิชาการศึกษานานาชาติของภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อัครวิ วัฒนารัตน์ และ อาจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งสมรสพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการเข้าทำปริญญาโท ในกรณี กัดเกล้าวิมล เด็ก ขอบเจ็ดบ้านวิบูลย์ เป็นผู้สื่อข่าวฯ ตรวจสอบเอกสารแล้วมีความประสงค์ขอแจ้งในกรณีการปฏิบัติงานของภาควิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความเห็นชอบจากท่าน ได้โปรดพิจารณาและเป็นผู้สื่อข่าวฯ ให้ นางสาวโชติกา ระไพ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวิมลนุกุล)

คณบดีสำนักศึกษาศาสตร์

สำนักงานตลอดชีพบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649 5067

หมายเลข : ๓๕๖๓ เมล์ข้อมูลหิ้งเดิม กรุงเทพคริสเตียนนิสิต โทรศัพท์ 085-271-1916

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ สกุลคู
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา
สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ชื่อ อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการอุดมศึกษา
สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี เกสทอง
ตำแหน่ง รองคณบดีคณะครุศาสตร์
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์





ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

(นางสาวโชติกา ระไล)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ลักษณะการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงานบริหาร

ปฏิบัติงานสอน

ปฏิบัติงานสนับสนุน

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อคำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและ ทันต่อเวลาทุกครั้ง					
3	เมื่อมีปัญหามาต่าง ๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถ แก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เสมอ					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ					
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์					
6	ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของ ท่านอย่างเต็มที่					
7	หน่วยงานสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานงานกัน ระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย					

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
8	การปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียง และสถานภาพที่ดีทางสังคม					
9	ในการปฏิบัติงาน ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่ นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
10	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
11	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่หน่วยงาน กำหนดไว้					
12	ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงานที่ ท่านสังกัด					
ด้านการยอมรับนับถือ						
13	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน					
14	ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
15	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
16	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้ท่านเสมอ					
17	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
18	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จ ในงานของท่าน					
19	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย					
20	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญแก่ท่านเกี่ยวกับการ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับท่านโดยตรง					
21	ท่านพร้อมที่จะทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน					

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
22	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ					
23	เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจใน การช่วยแก้ไขปัญหา					
24	ท่านรับอาสาทำงานยากๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพราะเชื่อว่าจะสามารถรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จ ลุล่วงได้					
25	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน					
26	ท่านรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ท่านทำ					
27	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ					
28	ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน					
29	หน่วยงานท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพ อย่างมากในการปฏิบัติงาน					
30	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ เรียนรู้และทักษะความชำนาญ					
31	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น					
32	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน					
33	ท่านรู้สึกว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความ ยุติธรรม					

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
34	ท่านมักจะมีสภาพพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
35	การปฏิบัติงานของท่านมีคำสั่งที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงาน อย่างสะดวกและง่ายขึ้น					
36	หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานไว้ เหมาะสมและสะดวกสบาย					
37	ด้านความรับผิดชอบ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
38	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับ มอบหมาย					
39	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด					
40	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ					
41	แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					
42	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
43	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
44	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความ สนใจ					
45	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการ ปฏิบัติงานชุดต่างๆ ของหน่วยงาน					
46	ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ					
47	ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงาน ตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย					

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
48	ท่านมักวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงาน ก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอน หรืองานโครงการต่างๆ					
49	<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</u> งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น					
50	ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์					
51	ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจาก ความสามารถของตนเอง					
52	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
53	การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความ เหมาะสม					
54	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน					
55	ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และมีมาตรฐานเชื่อถือได้					
56	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น					
57	ผลงานของท่าน ได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึง ดีกว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ					
58	การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น					

ข้อ ที่	ความคิดเห็นของบุคลากรในด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
59	การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านได้รับผิดชอบงาน มากขึ้น					
60	การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านได้รับผิดชอบงานที่ ยากและสำคัญมากขึ้น					





ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	
1	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ	3.707
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุกครั้ง	1.939
3	เมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เสมอ	2.982
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	3.696
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์	3.649
6	ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่	1.939
7	หน่วยงานสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานงานกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย	3.469
8	การปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคม	3.166
9	ในการปฏิบัติงาน ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	3.686
10	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	2.962
11	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่หน่วยงานกำหนดไว้	4.698
12	ท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	4.518
	ด้านการยอมรับนับถือ	
13	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.617
14	ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	5.331
15	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.173
16	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญๆ ให้ท่านเสมอ	4.427
17	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.756

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
18	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.539
19	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย	4.229
20	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญแก่ท่านเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับท่านโดยตรง	5.148
21	ท่านพร้อมที่จะทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน	5.014
22	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ	4.554
23	เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา	3.222
24	ท่านรับอาสาทำงานยากๆ ที่ท้าทายความสามารถ เพราะเชื่อว่าจะสามารถรับผิดชอบงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้	5.537
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
25	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน	5.419
26	ท่านรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ท่านทำ	5.293
27	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ	5.185
28	ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน	7.777
29	หน่วยงานท่านมีการเลื่อนอำนวยการให้ท่านมีอิสรภาพ อย่างมากในการปฏิบัติงาน	5.680
30	งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	6.678
31	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	4.322
32	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	5.248
33	ท่านรู้สึกว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม	3.583
34	ท่านมักจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.944

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
35	การปฏิบัติงานของท่านมีคำสั่งที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น	4.776
36	หน่วยงานของท่านจัดห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานไว้เหมาะสมและสะดวกสบาย	5.274
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>		
37	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.963
38	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.284
39	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด	5.754
40	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ	3.428
41	แม้นอกเวลาหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	6.702
42	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.247
43	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.716
44	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ	6.107
45	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการปฏิบัติงานชุดต่างๆของหน่วยงาน	4.511
46	ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	4.366
47	ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่นๆนอกเหนือจากสายงานตามที่ได้รับมอบหมาย	5.926
48	ท่านมักวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอน หรืองานโครงการต่างๆ	5.025
<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</u>		
49	งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	6.389
50	ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.664

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
51	ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	5.117
52	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	6.952
53	การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	4.163
54	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน	4.424
55	ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้	6.306
56	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	4.492
57	ผลงานของท่าน ได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากว่ามาตรฐาน และได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ	4.492
58	การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น	2.722
59	การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านได้รับผิดชอบงานมากขึ้น	4.322
60	การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านได้รับผิดชอบงานที่ยากและสำคัญมากขึ้น	4.196

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .969



ประวัตินักวิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวโชติกา ระไล

วันเดือนปีเกิด วันที่ 26 กรกฎาคม 2528

สถานที่เกิด จังหวัดนครสวรรค์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 493/1 ม.1 ต.ท่าตะโก อ.ท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545 มัธยมศึกษาปีที่ 6

จาก วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี

พ.ศ. 2549 ศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง)

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2555 การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา)

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

