



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นายอโณทัย ธีระทีป

โครงการวิจัยประเภทงบประมาณเงินรายได้
จากกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำปี พ.ศ. 2562

สัญญาเลขที่ R 17/ 2562

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นายอโณทัย ธีระทีป

พฤษภาคม 2563

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปี พ.ศ. 2562 เลขที่สัญญา R 17/ 2562 โครงการวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย ขอขอบคุณกองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้เห็นความสำคัญของการวิจัยและสนับสนุนงบประมาณในการวิจัย ในครั้งนี้

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าความรู้ทั้งหมดที่ปรากฏอยู่ในผลงานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ต่อไป

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

ข้าพเจ้า นายอโณทัย อีระทีป ได้รับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยจากมหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทงบประมาณเงินรายได้ จากกองทุนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา โครงการวิจัยเรื่อง (ภาษาไทย) ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ภาษาอังกฤษ) Needs to Enhance Personal Motivation, Faculty of Education, Burapha University สัญญาเลขที่ R 17/2562 ได้รับงบประมาณรวมทั้งสิ้น 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) ระยะเวลาการดำเนินงาน 1 ปี (ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563)

บทคัดย่อ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ บุคลากรสายสนับสนุน/ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 โฉนทัย ธีระทีป: ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (Needs to Enhance Personal Motivation, Faculty of
 Education, Burapha University)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และการมีวิทยฐานะของบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ จำนวน ๒๖ ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .๖๒-.๙๓ และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .๙๘ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๒ จำนวน ๕๐ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า t ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่า t (t -test)

ผลการวิจัย พบว่า

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการด้านชีวิต ตามลำดับ
๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Abstract

The purpose of this research was to study the Needs to Enhance Personal Motivation, Faculty of Education, Burapha University. The sample was 50 supporting staffs. The instrument used was Personal Motivation questionnaires divided into three sessions; there was personal information, welfare, and level of motivation. The questionnaire discrimination at .62 to .93 level and reliability at .98 level.

The result showed that

1. The Personal Motivation of supporting staff's Faculty of Education, Burapha University were significantly is a good level.
2. The comparing between personal motivation and experiences were a significant difference at 0.05

สารบัญเรื่อง (Table of Contents)

บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
เนื้อหาของเรื่องที่เคยมีผู้ทำการวิจัยมาก่อน.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	12
วัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย.....	13
วิธีดำเนินการวิจัยโดยสรุปทฤษฎี.....	14
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
2 เนื้อเรื่อง.....	16
รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย.....	16
ผลการวิจัย.....	15
3 อภิปรายผลการวิจัย	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	19
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
4 สรุปและเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยในขั้นต่อไป	34
5 ผลผลิต	34

สารบัญตาราง (List of tables)

ตารางที่	หน้า
1	20
2	20
3	21
4	22
5	23
6	24
7	25
8	26
9	27
10	28

สารบัญภาพ (List of illustrations)

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการวิจัย (List of Abbreviations)

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 1 บทนำ (Introduction)

เนื้อหาของเรื่องที่เคยมีผู้ทำการวิจัยมาก่อน

ผาสุข จิตนาวสาร (2549, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของข้าราชการ ครูโรงเรียน ชลกันยานุกุลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ชลกันยานุกุล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกุล งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรเป็นข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกุล จำนวน 135 คน ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาข้อมูลเอกสารและข้อมูลจากการทำงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกุล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสามารถ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงจูงใจการทำงานด้าน ความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจการทำงาน สูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจาก สูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ 2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจ การทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ด้าน ความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ด้านนโยบาย การบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

การเปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานของราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกุล พบว่า ข้าราชการครูมีตำแหน่ง รายได้ วุฒิการศึกษาสูง อายุราชการมาก สภาพทางครอบครัวร่ำรวย จะมีแรงจูงใจการทำงาน สูงกว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง รายได้วุฒิการศึกษา อายุราชการน้อยกว่า และสภาพทางครอบครัวโสด และสมรส

โสภณ พงศ์สุพัฒน์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ-ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มี ช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจใน การทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุอื่นๆ

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จใน การทำงานซึ่งพบว่า ผู้ที่ระดับ การศึกษาอนุปริญญา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าระดับ การศึกษาอื่น ๆ

5. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ในด้านความสำเร็จในการ ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงใน การทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 คือ ด้าน รายได้และสวัสดิการ โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการ ทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ

7. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม ตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือน มีระดับ แรงจูงใจในการทำงานสูง ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการพล เรือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงาน พนังงานตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างประจำ และ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ส่วนตำแหน่งอาจารย์ ประจำ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มี ตำแหน่งงานพนังงานตามสัญญาจ้างและอาจารย์ ประจำตามสัญญาจ้าง ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าผู้ที่มี ตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ มีระดับ แรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ และด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มี ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่ง อื่น ๆ

วจีธรรม สามสี (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขในการ ดำเนินงานตาม มาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจของ บุคลากรสาธารณสุขใน กลุ่มผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีด้านที่

แตกต่างกันคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานและ สวัสดิการ และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่วนแรงจูงใจ ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทั้งสองกลุ่ม พบว่า

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีด้านที่แตกต่างกันคือ ด้าน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการ ปฏิบัติงานและสวัสดิการ ส่วนแรงจูงใจของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีปัจจัย ที่ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานและสวัสดิการที่แตกต่างกัน

วีระวัฒน์ หมื่นมา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด ขอนแก่น พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของ งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานเมืองไทย แข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์ สุขภาพชุมชน ได้ร้อยละ 52.5 ปัญหาและอุปสรรคที่พบ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 19.70 เรื่องการสนับสนุนจาก องค์กรด้านงบประมาณ

อดิเรก ศรีดาสถิตย์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหาร จัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ได้แก่ ปัจจัยที่ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจด้านความ รับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยที่ำจุนด้านการปกครองบังคับ บัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วม พยากรณ์การปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนได้ ร้อยละ 57.05 ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ (ร้อยละ 34.72) คือบุคลากรไม่เพียงพอในการ ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านการยอมรับนับถือด้าน ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของ พนักงานที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา โดยรวมและเป็นราย ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภท พนักงานโดยรวมมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงาน ส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านลักษณะของงานมี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพล เรือนในสำนักงานในภาคตะวันออกเฉียง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานจังหวัดในภาค ตะวันออก จำแนกตาม เพศ อายุระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน จังหวัดภาคตะวันออก จำนวน 178 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติดังนี้ การหาคะแนนเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออก โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาค ตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พริพร ศรีพันธุ์วงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 และ ศึกษาเปรียบเทียบระดับ ความถึงพอใจในการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการรับราชการ ผลการการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการ กองบัญชาการมณฑล ทหารบกที่ 11 ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก ($X = 2.7$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สี่อันดับที่พึงพอใจมากที่สุดตามลำดับคือด้านความสำเร็จในงานที่ทำด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้าน ความก้าวหน้ามีความถึงพอใจน้อย ๆ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 1 ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันในทุกด้านเว้นด้านความก้าวหน้ามีความแตกต่างกัน ระหว่างเพศชายกับหญิง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีอายุต่างกันมีระดับความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันในทุกด้าน เว้นด้านความรับผิดชอบมีความแตกต่าง กันระหว่างสูงกว่าปริญญาตรีกับทุกระดับการศึกษา คือ ประถม มัธยมต้น, มัธยมปลาย ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 1ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมี ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกัน เว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความ แตกต่างระหว่างนายทหาร ชั้นประทวนกับนายทหารชั้นสัญญาบัตร และด้านความก้าวหน้าระหว่าง ลูกจ้าง/ พนักงานราชการกับ นายทหารชั้นสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ ต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการไม่แตกต่างกันในทุกด้านเว้นด้านความรับผิดชอบ มีความ แตกต่างกันในทุกด้าน

ศิริลัย หมุ่น้อย (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ อำนาจการในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม ภารกิจอำนาจการจำแนกตามภูมิหลังของบุคลากรกลุ่มภารกิจ อำนาจการในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ พบว่า บุคลากรกลุ่มภารกิจอำนาจการที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง งาน เงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรกลุ่มภารกิจ อำนาจการที่มี ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาญเดชวีรกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานกับ ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี) มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 และเพื่อ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 พบว่า บุคลากรที่มีความเห็นต่างกัน มีแรงจูงใจและขวัญไม่ แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษา บุคลากรที่มีความเห็น ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล มีความ คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

สนั่น ฤทธิ์จ้อหอ (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัด โรงเรียนชุม พลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูทหารเรือ สังกัด โรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี ปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชา (ระดับมาก) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ระดับมาก) และด้านนโยบายและการบริหารงาน (ระดับปานกลาง) ส่วนด้านเงินเดือน (ระดับปานกลาง) เป็นอันดับสุดท้าย

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือ สังกัดโรงเรียนชุมพล ทหารเรือ กรม ยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี ปัจจุบันจึงใจ และปัจจัยที่จูงใจ จำแนกตามสถานภาพ ของผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือ สังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัด ชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่จูงใจ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสของ ครูทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ไพบุลย์ คำสมุทร (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงเรียนบ้านพะปุงเงาะ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านพะปุงเงาะ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านพะปุงเงาะจำแนกตามประสบการณ์ และ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงเรียนบ้านพะปุงเงาะ พบว่า

1. สภาพปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านพะปุงเงาะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบ้านพะปุงเงาะ จำแนกตามประสบการณ์ ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ โดยรวมข้าราชการครูแตกต่างกับพนักงานราชการ และลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานราชการกับลูกจ้างไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงเรียนบ้านพะปุงเงาะ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ โรงเรียนขาดแคลนรั้วโรงเรียน สถานที่พักผ่อนมีน้อย และขาดแคลนอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (ADSL) ส่วนข้อเสนอแนะ การแก้ไขปัญหาหระตมงบประมาณมาทำรั้วและปรับปรุงภูมิทัศน์ และจัดหาอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (ADSL) มาใช้ค่าสำคัญ แรงจูงใจ ปัจจัยจูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียร์ริง (1964) จำกัด ผลวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียร์ริง (1964) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากมีจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย

อ้อมอารีย์ วาศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ประการแรกเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ และประการ ที่สามเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัด กาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ข้าราชการปกครอง จำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ ง่าย เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย test, F-test (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขต จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันระดับแรก คือ การปกครอง บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครอง อำเภอในเขต จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด กาญจนบุรี (2553, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) ได้ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด กาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี เป็นเพศชาย 11 คน เป็นเพศหญิง 9 คน มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 4 คน มีรายได้ ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท จำนวน 11 คน มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 จำนวน 5 คน แต่ไม่พบว่ามีผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขา วิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ พึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ พึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในผลงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จในการปฏิบัติงานภารกิจที่ได้รับมอบหมายทำให้รู้สึกพอใจหรือ ภูมิใจ อยู่ในระดับมาก

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า โดยภาพรวมและราย ด้าน ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หน่วยงานจัดให้มี การอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ และ หน่วยงานให้โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานและการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม อยู่ในระดับ มาก

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือในผลงานที่ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา และการความยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จจาก เพื่อนร่วมงานและครอบครัว อยู่ในระดับมาก

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ งาน ที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความรู้ความสามารถงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และหน่วยงานให้ ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

8. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขา วิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี

8.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด กาญจนบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด กาญจนบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ที่พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

ชูยศ ศรีวรรณธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานโดย ทัศนคติขององค์กรการบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยตัวอย่างใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของ ท้องถิ่น (อบต.) เขต อำเภอเมืองฯ จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่ง ๆ ละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจใน การทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กรในรอบปี ต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึง พอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับ เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการ ประเมินผลงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการ ปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจ และปัญหาอุปสรรคในการทำงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการศึกษากลุ่มประชากร คือพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 185 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดย หาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ วิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) และความผันแปรร่วม (MANOVA) ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 12,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป และ ทำงานอยู่ใน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคาและพบว่ามีความจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขต อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา เปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจ ในระดับมากสมมติฐาน พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละ ด้าน คือ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) เงินเดือนและ

ผลประโยชน์เกี่ยว 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ 5) สภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศ และตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 ยกเว้นรายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าการศึกษาคั้งนี้มี วัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทำการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานระดับบริหาร (ระดับ บ.) มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี และได้รับการอบรม/สัมมนา ต่อปี จำนวน 1-2 ครั้ง พนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการ ทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ การงานตามลำดับ ส่วน ปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับ บัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/ สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการ ความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความ ต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม พบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี และครูที่มี อายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจสูงกว่าครูที่มีอายุ 25-35 ปี

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทำการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการ รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานระดับบริหาร (ระดับ บ) มี อายุงานระหว่าง 5-10 ปี และได้รับการอบรม/สัมมนา ต่อปี จำนวน

1-2 ครั้ง พนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปังจัยจูงใจ และปังจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปังจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปังจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการ ปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/ สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค วัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงาน เลขานุการกรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 59 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ผลการศึกษา พบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง 59 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.1 มีอายุน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีตำแหน่งข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 32.2 และมีประสบการณ์การทำงาน 0-6 ปี

คิดเป็นร้อยละ 35.5 สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในทุกด้านอยู่ในเกณฑ์มากและ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 45.8 สำหรับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์น้อยพบว่าไม่มี ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแยกเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่มีงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ คิดเป็น ร้อยละ 61.0 มีการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีการปฏิบัติงานได้ทัน ภายในเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 57.6และงานในหน้าที่มีความสำคัญและ มีคุณค่า คิดเป็นร้อยละ 55.9 ส่วนแรงจูงใจในแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 47.5 ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 50.7 และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

คิดเป็นร้อยละ 35.6

สมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาล ตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประชากรในการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน จำนวน 76 คน แยกเป็น พนักงานเทศบาล สามัญ 30 คน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 46 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตาม ทฤษฎี 2 ปังจัยของเฮอร์ซเบิร์ก วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดย ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความ รับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

อมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงาน ที่ดิน จังหวัด สุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานที่ดิน จังหวัด สุราษฎร์ธานี จำนวน 136 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์ในตาราง กำหนดขนาด ตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย มีอายุระหว่าง 29-39 ปี และระหว่าง 40-50 ปี สถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน อยู่ในฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินอำเภอ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัด สุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความมั่นคงของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ สำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเที่ยงธรรมและมีความเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานควรเป็น ผู้มีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบสุภาพ มีน้ำใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ควร เหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ทำ ด้านบุคลากรและเครื่องมือที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานควรเพียงพอและทันสมัยเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงถึงในเรื่องของแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วยทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรไม่มีความตั้งใจในการทำงานก็จะ ส่งผลให้ไม่มีความพอใจในการทำงาน ส่วนทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎี ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Human Needs) มีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับความ ต้องการส่วนใหญ่ของมนุษย์ในระดับที่ต่ำกว่า ต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการในระดับ ที่สูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการจูงใจ และมนุษย์มีความ ต้องการอย่างไม่สิ้นสุด เพื่อให้เขามีความสุขและยินดีที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อ

หน่วยงาน ส่วนทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor เป็นทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะที่คนในทางลบ เรียกว่า “Theory X” และลักษณะที่คนในทางบวก เรียกว่า “Theory Y” ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานตามที่เหมาะสม

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นเห็นว่า ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ ปัจจัย 2 ส่วนคือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีดังกล่าวมีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การทางราชการ ซึ่งผู้บริหารในองค์การควรเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมา เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนอง หรือใช้ปัจจัยค้ำจุนควบคู่ไปด้วย จึงจะทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ผลงานที่ได้จะมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดจันทบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน การปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สนั่น ฤทธิ์จ้อหอ (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ตามปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและ รายข้ออยู่ในระดับมาก

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

คณะศึกษาศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำมีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ เน้นด้านอุตสาหกรรมและบริการ มีความสามารถในการแข่งขัน ภายใต้คุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมการวิจัยเชิงบูรณาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและมุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ทั้งยังให้บริการทางวิชาการ และถ่ายทอด เทคโนโลยีแก่สังคม เพื่อให้เกิดสังคมอุดมปัญญาที่สามารถพึ่งพาตนเอง มีคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้สังคมภาคตะวันออก ตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติให้ ดำรงอยู่ต่อไป มหาวิทยาลัยบูรพามีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และ เทคโนโลยี ให้บริการทางวิชาการ ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา รวมทั้งการสนับสนุน กิจกรรมของรัฐ และท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสิ่งแวดล้อม

หัวใจของความสำเร็จทางทางการบริการทางวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการ จูงใจบุคลากรสายสนับสนุนให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งวิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจให้ ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงนั้นมีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมยกย่องกันมากวิธีหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธี จึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคน แต่ละโอกาสเพราะการสร้างแรงจูงใจต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลเพื่อเข้ามาร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากหน่วยงานใดที่

ไม่มีการสร้างแรงจูงใจ แล้วย่อมไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์การจึงเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่ง que ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียน และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน

ทรัพยากรการบริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานขององค์การในบรรดา องค์ประกอบของทรัพยากรการบริหารนั้น บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นองค์ประกอบที่ เข้าไปสอดแทรกพร้อมอยู่ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ซึ่งบุคคลมีความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด และ ความเห็นต่างกัน จากการศึกษาความสำเร็จของนักบริหารประกอบกับการค้นคว้าของนักวิชาการได้พบว่า แรงจูงใจเป็นวิธีหนึ่ง que จูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการและแนวทางในการเสริมสร้างความต้องการแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตของโครงการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

ทำการศึกษา1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน 2)ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วยนโยบายการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 50 คน

ตัวแปรต้น คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำแนกดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 วุฒิการศึกษา

1.4 อายุงาน

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

2.1 นโยบายและการบริหาร

2.2 เงินเดือนและสวัสดิการ

2.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.4ความมั่นคงในการทำงาน

2.5 บรรยากาศในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ

1. ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกได้ดังนี้

1.1 ความพยายาม

1.2 ความทุ่มเท

1.3 ความร่วมมือ

1.4 ความผูกพัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ทฤษฎี สมมุติฐาน (ถ้ามี) และกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

เป็นการศึกษาความต้องการและแนวทางในการเสริมสร้างความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยนำเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจูงใจ

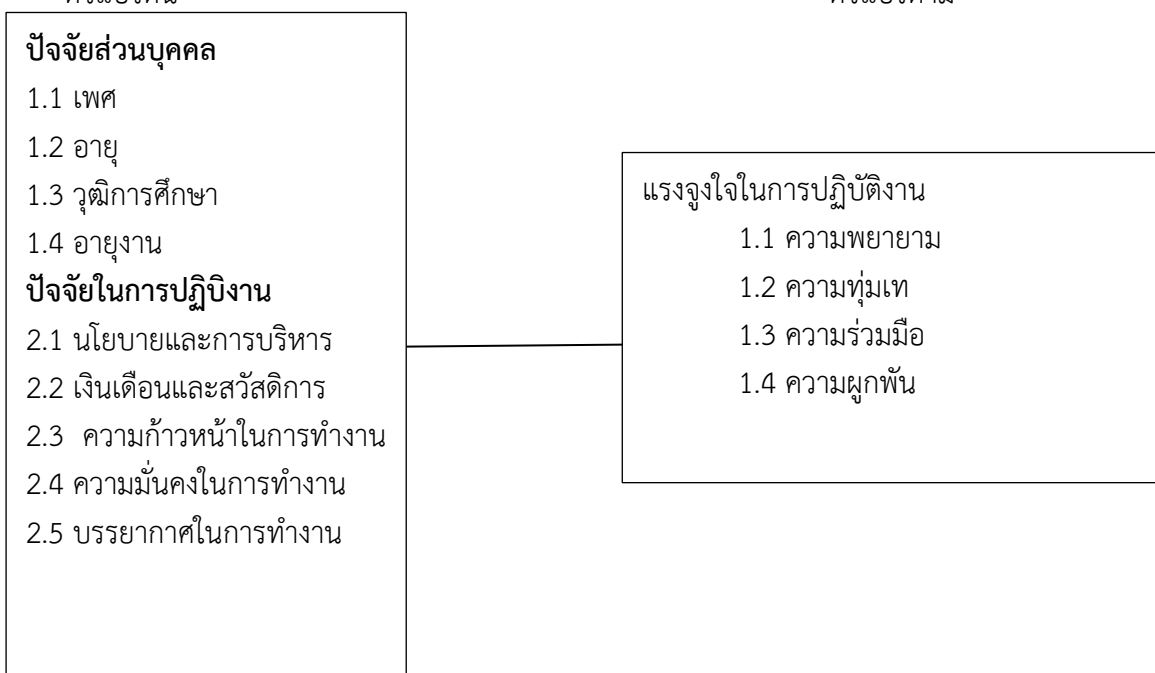
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังในการทำงานของ Victor Vroom

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1.1 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ แบบสอบถามด้วยข้อความแบบปลายเปิด และการศึกษาจากกลุ่มเจาะจง (Focus group)

ระยะที่ 2 ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการส่งแบบสอบถามแบบประมาณค่าไปยังบุคลากรสายสนับสนุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)
2. แบบสอบถามด้วยข้อความแบบปลายเปิด
3. แนวข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์และการศึกษาจากกลุ่มเจาะจง (Focus group)

ขั้นตอนและวิธีการในการเก็บข้อมูล

1. นำแนวข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือเป็นที่เรียบร้อยแล้วนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก หรือเก็บข้อมูลจากกระบวนการ Focus group
2. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แล้วผู้วิจัยจะดำเนินการถอดเทปการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปการสัมภาษณ์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการส่งแบบสอบถามด้วยข้อความแบบปลายเปิด
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่แล้ว
4. ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบสอบถามแบบประมาณค่า เพื่อยืนยันข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ
5. ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพของแบบสอบถามประมาณค่าตามหลักการทางสถิติ เช่น การทดสอบหาค่าความเที่ยง การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น การทดสอบหาค่าความตรง เป็นต้น
6. เมื่อแบบสอบถามประมาณค่าได้คุณภาพแล้วจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งทางไปรษณีย์ โดยกลุ่มที่ได้รับแบบสอบถามจะเป็นคนละกลุ่มจากการทำวิจัยเชิงคุณภาพ
7. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่ตอบข้อคำถาม ผู้วิจัยจะคัดออกไม่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทราบความต้องการและแนวทางการเสริมสร้างความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
2. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทที่ 2

เนื้อเรื่อง

รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมและจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 50 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ค้นคว้าตำรา ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วศึกษาหลักการและเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าวิจัย
2. นำข้อมูลและแนวคิดต่าง ๆ ที่ศึกษานำมากำหนดนิยามศัพท์ตามเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นกรอบกำหนดการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) พิจารณาตามแบบประเมินความเหมาะสมซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง โดยมีสูตร ดังนี้ (วาโร เฟิงส์วีสต์, 2551, หน้า 245)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนนำมาแปลงเป็นคะแนน ได้ดังนี้

ให้คะแนน	+1	สอดคล้อง
ให้คะแนน	0	ไม่แน่ใจ
ให้คะแนน	-1	ไม่สอดคล้อง

การแปลความหมาย

$IOC \geq 0.66$ แสดงว่าข้อความนั้นวัดวัตถุประสงค์ข้อนั้นได้จริง

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป แสดงว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ตรงตามเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

6. สอดสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน เกี่ยวกับการศึกษาข้อเสนอแนะวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การเก็บรวบรวมและจัดกระทำข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 50 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มากำหนดรหัสให้ค่าคะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

2. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์

1. นัดหมายหัวหน้ากลุ่มงาน
2. ผู้วิจัยดำเนินการซักถามข้อเสนอแนะ และวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และบันทึกรายงานการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

- ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการดังนี้
1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. แยกแบบสอบถามออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 และนำมาหาค่าความถี่และร้อยละ
 3. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้ดังนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 4. เกณฑ์การพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นำไปเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535) พิจารณาคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้าน ดังนี้
 - ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก
 - ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อย
 - ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 5. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาเรียบเรียงแล้วมาจัดให้เป็นระเบียบก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ตรวจสอบข้อมูล ว่าข้อมูลที่ได้มาเพียงพอหรือไม่ เมื่อตรวจสอบข้อมูลเสร็จแล้วจะทำการรวบรวมข้อมูลควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ข้อมูล
3. เมื่อได้ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์สรุปเบื้องต้นแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูลให้มีลักษณะแนวคิดข้อสรุปเชิงนามธรรม เพื่อใช้อธิบายที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยการนำเสนอในลักษณะของการพรรณนาวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แรจจุใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับใด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t - test)

ผลการวิจัย (Results)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แรจจุใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 2

สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- หญิง	44	89.50
- ชาย	6	10.50
รวม	50	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ประสบการณ์ในการทำงานน้อย	13	38.20
- ประสบการณ์ในการทำงานมาก	37	61.80
รวม	50	100

จากตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.50 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 10.50

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมาก คิดเป็นร้อยละ 61.80 ประสบการณ์ในการทำงานน้อย คิดเป็นร้อยละ 38.20

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$n = 50$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.82	0.53	มาก	3
2. ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ	4.07	0.49	มาก	1
3. ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า	3.96	0.47	มาก	2
รวม	3.94	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการ
ดำรงชีวิต

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิต	n = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.61	0.95	มาก	12
2. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ	3.80	0.81	มาก	7
3. ได้รับความสะดวกสบายด้านที่พักอาศัย	3.53	0.98	มาก	15
4. ได้รับมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ	3.90	0.65	มาก	5
5. มีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.92	0.76	มาก	4
6. ได้รับความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.56	0.82	มาก	14
7. ได้รับหลักประกันด้านความมั่นคง คຸ້ມครองชีวิตและ ทรัพย์สินให้ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต	3.76	0.74	มาก	10
8. มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ	4.14	0.82	มาก	2
9. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีหลักเกณฑ์ที่ แน่นอน	3.75	0.71	มาก	11
10. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.59	0.73	มาก	13
11. ได้รับการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น อย่างเสรี	3.78	0.69	มาก	8
12. ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อจำเป็นหรือเมื่อเจ็บป่วย	4.25	0.61	มาก	1
13. มีส่วนร่วมรับนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงาน	4.02	0.69	มาก	3
14. ได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.78	0.71	มาก	9
15. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา	3.89	0.66	มาก	6
รวม	3.82	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย
เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อจำเป็นหรือเมื่อเจ็บป่วย
มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ และมีส่วนร่วมรับนโยบายในการบริหารงานของคณะ
ศึกษาศาสตร์

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความต้องการด้าน
สัมพันธภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ	$n = 50$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.07	0.62	มาก	6
2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.61	มาก	3
3. ได้รับความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จ	4.15	0.65	มาก	4
4. ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.31	0.59	มาก	1
5. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.25	0.71	มาก	2
6. ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	4.07	0.60	มาก	5
7. ได้การยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.67	มาก	8
8. ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	3.78	0.82	มาก	10
9. ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.61	มาก	7
10. มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.70	มาก	9
รวม	4.07	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพาด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย
เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีความรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาด้านความต้องการด้าน
ความเจริญก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า	n = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ	4.09	0.69	มาก	3
2. ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ	3.85	0.68	มาก	13
3. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.96	0.64	มาก	10
4. ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.00	0.58	มาก	6
5. ได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.01	0.52	มาก	5
6. ได้ปฏิบัติงานด้านการสอนที่มีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.90	0.69	มาก	12
7. ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	3.90	0.63	มาก	11
8. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง	4.11	0.63	มาก	1
9. ได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.67	มาก	7
10. ได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ	4.02	0.65	มาก	4
11. ได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.98	0.70	มาก	9
12. มีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.09	0.63	มาก	2
13. ได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเข้าร่วมประชุมสัมมนา กับโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น	3.82	0.70	มาก	14
14. ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.98	0.68	มาก	8
15. ได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในหน่วยงานอื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ	3.75	0.73	มาก	15
รวม	3.96	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง มีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ							
	ชาย n = 50				หญิง n = 50			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.76	0.52	มาก	3	4.24	0.40	มาก	2
2. ด้านความต้องการด้าน สัมพันธ์ภาพ	4.05	0.51	มาก	1	4.25	0.51	มาก	1
3. ด้านความต้องการด้านความเจริญ ก้าวหน้า	3.93	0.48	มาก	2	4.22	0.48	มาก	3
รวม	3.90	0.45	มาก	-	4.23	0.25	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

เพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	เพศ								t	p
	ชาย n = 50				หญิง n = 50					
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ		
1. ด้านความต้องการ ดำรงชีวิต	3.76	0.52	มาก	3	4.24	0.40	มาก	2	-2.64*	0.010
2. ด้านความต้องการ ด้านสัมพันธ์ภาพ	4.05	0.51	มาก	1	4.25	0.51	มาก	1	-1.14	0.256
3. ด้านความต้องการ ด้านความเจริญ ก้าวหน้า	3.93	0.48	มาก	2	4.22	0.48	มาก	3	-1.72	0.089
รวม	3.90	0.45	มาก	-	4.23	0.25	มาก	-	-2.17*	.033

*p < .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ โดยรวมและด้านความต้องการดำรงชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม ประสพการณ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสพการณ์ในการทำงาน							
	ประสพการณ์ ในการทำงานน้อย				ประสพการณ์ ในการทำงานมาก			
	<i>n</i> = 50				<i>n</i> = 50			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.5	0.5	มาก	3	3.9	0.4	มาก	3
2. ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ	5	2	มาก	1	8	7	มาก	1
3. ด้านความต้องการด้านความเจริญ ก้าวหน้า	3.9	0.5	มาก	2	4.1	0.4	มาก	2
	3	3			6	6		
	3.8	0.5			4.0	0.4		
	2	1			5	3		
โดยรวม	3.7	0.4	มาก	-	4.0	0.4	มาก	-
	5	5			5	1		

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานน้อย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

ประสพการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการด้านความ เจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การทำงาน								t	p
	ประสบการณ์การทำงานน้อย				ประสบการณ์การทำงานมาก					
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ		
1. ด้านความต้องการ ดำรงชีวิต	3.55	0.52	มาก	3	3.98	0.47	มาก	3	-3.67*	0.000
2. ด้านความต้องการ ด้านสัมพันธภาพ	3.93	0.53	มาก	1	4.16	0.46	มาก	1	-1.95	0.054
3. ด้านความต้องการ ด้านความเจริญ ก้าวหน้า	3.82	0.51	มาก	2	4.05	0.43	มาก	2	-2.10*	0.039
รวม	3.75	0.45	มาก	-	4.05	0.41	มาก	-	-3.01*	0.004

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้ข้อมูลการสัมภาษณ์ซึ่งแสดงข้อมูลดังนี้

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต

1.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เห็นถึงการดำรงชีวิตที่ประสบผลสำเร็จ ความมั่นคงปลอดภัยในทรัพย์สินและหน้าที่การงาน

1.2 จัดดูอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

1.3 ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในการทำงานแต่ละชั้น ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงาน เพื่อผู้อื่นจะได้รู้ว่าเป็นผู้รับผิดชอบและตัดสินใจงานนั้น ๆ ได้ หากสถานศึกษาสามารถทำได้จะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้มากที่สุด หลังจากนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนผลของการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

- 1.4 ให้การช่วยเหลือในเรื่องของสภาพความเป็นอยู่ด้านที่พักอาศัยให้มีความสะดวก สบาย
- 1.5 ให้รางวัลต่าง ๆ ตามความสำเร็จและโอกาสที่เหมาะสม รางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้การปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ
2. ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ
 - 2.1 ผู้บริหารหน่วยงานควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน การยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ จะทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในหน่วยงาน
 - 2.2 ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้บุคคลเหล่านั้นกล้าแสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานได้
 - 2.3 มีการติดตามงานและพัฒนาบรรยากาศในการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า
 - 3.1 เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนั้นเพื่อบุคคลนั้นจะได้เกิดความมั่นใจตั้งใจอยากปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะเป็นงานที่ถนัดและสนใจ
 - 3.2 สื่อสารด้วยหลักการที่ชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (คนทำงานต้องได้รับผลตอบแทน/ คนไม่ทำงานก็ไม่ได้รับผลตอบแทน)
 - 3.3 มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แคในรูปเงินเท่านั้น เช่น โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่าง ๆ การยกย่องชมเชย ของขวัญ รางวัล เป็นต้น
 - 3.4 สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาความชอบอย่างเป็นธรรม
 - 3.5 เข้ารับการอบรมในด้านที่เกี่ยวข้องทั้งการจัดการเรียนการสอนและความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ ๐.๔๒ ถึง ๐.๘๑ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบ ค่าที ($t - test$)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผลปรากฏดังนี้

๑.๑ ด้านความต้องการดำรงชีวิต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ๓ อันดับแรก ได้ดังนี้ ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อจำเป็นหรือเมื่อเจ็บป่วย มีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ และมีส่วนร่วมรับนโยบายในการบริหารงานของโรงเรียน

๑.๒ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ๓ อันดับแรก ได้ดังนี้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ ด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ๓ อันดับแรก ได้ดังนี้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง มีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้วิชาการ

๒. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและด้านความต้องการดำรงชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๔. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ด้านความต้องการการดำรงชีวิต

๑.๑ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เห็นถึงการดำรงชีวิตที่ประสบผลสำเร็จ ความมั่นคงปลอดภัยในทรัพย์สินและหน้าที่การงาน

๑.๒ ขจัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

๑.๓ ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในการทำงานแต่ละชั้น ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงาน เพื่อให้ผู้อื่นจะได้รู้ว่าเป็นผู้รับผิดชอบและตัดสินใจงานนั้น ๆ ได้ หากสถานศึกษาสามารถทำได้จะสามารถถึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้มากที่สุด หลังจากนั้น

ผู้บริหารควรสนับสนุนผลของการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

๑.๔ ให้การช่วยเหลือในเรื่องของสภาพความเป็นอยู่ด้านที่พักอาศัยให้มีความสะดวก สบาย

๑.๕ ให้รางวัลต่าง ๆ ตามความสำเร็จและโอกาสที่เหมาะสม รางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้การปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

๒. ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ

๒.๑ ผู้บริหารหน่วยงานควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน การยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ จะทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในหน่วยงาน

๒.๒ ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้บุคคลเหล่านั้นกล้าแสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานได้

๒.๓ มีการติดตามงานและพัฒนาบรรยากาศในการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๓. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

๓.๑ เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนั้น เพื่อบุคคลนั้นจะได้เกิดความมั่นใจตั้งใจอยากปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะเป็นงานที่ถนัดและสนใจ

๓.๒ สื่อสารด้วยหลักการที่ชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน (คนทำงานต้องได้รับผลตอบแทน/ คนไม่ทำงานก็ไม่ได้รับผลตอบแทน)

๓.๓ มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปเงินเท่านั้น เช่น โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่าง ๆ การยกย่องชมเชย ของขวัญ รางวัล เป็นต้น

๓.๔ สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาความชอบอย่างเป็นธรรม

๓.๕ เข้ารับการอบรมในด้านที่เกี่ยวข้องทั้งภาระงานหลัก และความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ และผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อหรือส่งเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารได้มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ รักในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี อีกทั้งยังให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะศึกษาศาสตร์ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะ

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกันธอร กุลบุตรดี (๒๕๕๓) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต ๒ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของภคศิริ ปัญญาพิชน (๒๕๕๖) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (๒๕๕๗) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๗ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๑.๑ ด้านความต้องการดำรงชีวิต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาชีพข้าราชการ และพนักงาน มหาวิทยาลัยจึงถือว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีระบบเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำ ตำแหน่งทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งส่งผลให้มีอัตราการแข่งขันกันสูง แต่เมื่อได้รับการบรรจุแล้ว นั้น บุคลากรจะได้รับมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานของคณะศึกษาศาสตร์ ตลอดจนการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จาก มหาวิทยาลัยบูรพา เช่น ที่พักอาศัย ค่าตอบแทนตามสิทธิ ดังนั้นจึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกันธอร กุลบุตรดี (๒๕๕๓) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒ พบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ ปรีชา (๒๕๕๔) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้พลังงานอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุณิษา ชูเมือง (๒๕๕๕) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๑.๒ ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์มีความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ ดีในการทำงาน มีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะศึกษาศาสตร์ สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ร่วมกัน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลสนับสนุนเกื้อหนุนอย่างสม่ำเสมอ มีความรักมีความสามัคคี มีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันจนก่อให้เกิดความอบอุ่นใจในการปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ การได้รับ มอบหมายหน้าที่เพื่อพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์อาจส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ คณะศึกษาศาสตร์ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ดังนั้นจึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย

สนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวรรณ สังข์ตระกูล (๒๕๕๔) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมือง ชลบุรี สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดี ปัญญาพิชน (๒๕๕๖) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (๒๕๕๗) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๑.๓ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะสร้างชื่อเสียงให้กับคณะศึกษาศาสตร์อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และต่างเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เคารพหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น รวมถึงมีความรับผิดชอบต่องานสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์เป็นส่วนใหญ่ บุคลากรสายสนับสนุนรู้สึกว่าการที่ทำได้ส่งผลให้คณะศึกษาศาสตร์เจริญก้าวหน้ามากขึ้นและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในครั้งต่อ ๆ ไป และเมื่อได้รับการเสริมแรงจากผู้บริหารเมื่อมีผลการปฏิบัติงานมีความโดดเด่น ดังนั้นจึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปรีชา (๒๕๕๔) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรสสุคนธ์ เหล็กเพชร (๒๕๕๕) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี พบว่า ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๘ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (๒๕๕๗) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนก ตามตำแหน่ง โดยรวมและด้านความต้องการดำรงชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยตำแหน่งหัวหน้าสายงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้าสายงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ที่ต่างกันต้องบริหารรับผิดชอบสายงาน เป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่เกิดจากการประกอบวิชาชีพ จากประสบการณ์การทำงานที่สะท้อนการพัฒนาตำแหน่งวิชาชีพ ทักษะในการบริหารงาน ในหน้าที่ ความรับผิดชอบในด้านต่างกัน รวมถึงความสามารถในการบริหารงาน การตัดสินใจ ส่งผลทำให้ตำแหน่งหัวหน้าสายงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคเนย์ ทิมินกุล (๒๕๕๒) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต ๑ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต ๑ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวาวิ ยามา (๒๕๕๓) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานหรือหัวหน้าสายงาน เมื่อปฏิบัติงานร่วมกันมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานั้นเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคล ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะศึกษาศาสตร์ และต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือ ให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย และการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ด้วยฝีมือของตนเอง การได้แสดงโอกาส แสดงฝีมือในการทำงาน สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และทำงานอย่างมีแบบแผน มีขั้นตอน ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยิ่งขึ้นจนเกิดความสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและตนเอง จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชชา ฤงศ์ (๒๕๕๕) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชัย สีหานอก (๒๕๕๓) ได้ศึกษาศึกษาสภาพงานบริหารวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ จังหวัดนครสวรรค์และอุทัยธานี พบว่า การศึกษาสภาพงานบริหารวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ จังหวัดนครสวรรค์และอุทัยธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป) สูงกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (น้อยกว่า ๑๐ ปี) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีโอกาสเรียนรู้ มองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง เพราะมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน รู้งาน มีวุฒิภาวะที่พร้อมในการปฏิบัติงาน

จนเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร และมักมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำมากกว่า จึงปฏิบัติได้ด้วย ความมั่นใจและประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีประสบการณ์ในการทำงาน มาก (ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป) มีความใกล้ชิดกับฝ่ายบริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (น้อยกว่า ๑๐ ปี) จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มาก (ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป) สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (น้อยกว่า ๑๐ ปี) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์สุคนธ์ หรือจินดา (๒๕๕๒) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป สูงกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปีลงมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชคอนันต์ เพ็ชรประเสริฐ (๒๕๕๗) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗ พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๗ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป สูงกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑๐ ปี

ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสในการ พิจารณาความดีความชอบในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความ รับผิดชอบจนทำให้ประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำ รู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยเหตุนี้ทำให้ประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภาพ แซ่โก๋ (๒๕๕๑) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักศจี ปัญญาพิชน (๒๕๕๖) ได้ศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

๑. ด้านความต้องการด้านชีวิต เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้การสนับสนุนสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ส่งเสริมสนับสนุนในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง และผู้บริหารควรให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา

๒. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริมจากคณะศึกษาศาสตร์ให้เป็นวิทยากรบรรยายในหน่วยงานอื่น ๆ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีอิสระในการพิจารณาแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

๓. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ เสนอให้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบูรพา

๒. มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นหน่วยงานให้บริการทางด้านการศึกษาให้กับบุคคลทั่วไป ควรมีการศึกษาถึงทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อมหาวิทยาลัยบูรพา

๓. ควรทำการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละคณะภายในมหาวิทยาลัยบูรพา

ผลผลิต (Output)

อยู่ระหว่างการดำเนินการขอลงวารสารทางวิชาการ

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ นิสสัย. (๒๕๕๔). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤทธิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนกวรรณ อ่อนศรี. (๒๕๕๔). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๕๒). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤติญา อ่อนคล้าย. (๒๕๕๕). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันธอร กุลบุตรดี. (๒๕๕๓). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันยา เทพกัน. (๒๕๕๓). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา คล่องแคล่ว. (๒๕๕๕). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- กิตติวัฒน์ ถมยา. (๒๕๕๔). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (๒๕๕๐). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: รุ่งรัตน์พรินติ้ง.
- โกมล บัวพรหม. (๒๕๕๓). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต ๓. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุวราชบุรีธานี.
- จรรยา นิลทรัพย์. (๒๕๕๓). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓. งานนิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
 จันทรานี สงวนนาม. (๒๕๕๓). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ ๓).
 นนทบุรี: บุ๊ค พอยท์.

จินตนา เปี่ยมลาภ. (๒๕๕๕). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา ๑*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓. งานนิพนธ์การศึกษา
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรพรรณ จันท. (๒๕๕๕). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒. งานนิพนธ์การศึกษา
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑารัตน์ นาควะ. (๒๕๕๓). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และ*
เทคโนโลยีกลาโหม. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร
 ธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ .

ชนมณ เครือวงษา. (๒๕๕๓). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๗. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชวนชื่น สัตตะพันธ์. (๒๕๕๑). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ*.
 ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชื่นสุกรี แสงวงกาโร. (๒๕๕๖). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตเทศบาลเมือง*
บ้านบึงจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา. (๒๕๕๖). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ*
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๒ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษการศึกษา
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (๒๕๕๔). *แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ*
ครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต ๒. งานนิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
 บูรพา.

ณัฐธิดา จุลวัจนะ. (๒๕๔๙). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร*.
 ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิชาวิทยาการ
 จัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (๒๕๕๑). *พฤติกรรมมองการณ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณัฏฐา กริหิรัญ. (๒๕๕๐). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย*
ศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทศพล เพ็ชรภิมล. (๒๕๕๕). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเวียงสระ*

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

- จร สุนทรายุทธ. (๒๕๕๑). การจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- จร สุนทรายุทธ. (๒๕๕๖). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติการ
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นันทพงศ์ ดัดถยาวัตร. (๒๕๕๓). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภอ
อรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (๒๕๕๖). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิธิเมธ หัสไทย. (๒๕๕๐). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน
กรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตา มีมงคล. (๒๕๕๕). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองระยอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตากร สุขะกาสี. (๒๕๔๘). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (๒๕๕๒). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา ๕
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชรรัตน์ โกงเกษร. (๒๕๕๑). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท นิเด็ค
อีเล็ก-โทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บงกชธร เปิกนิล. (๒๕๕๐). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต ๓. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา รัตน์มงคล. (๒๕๕๑). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคม
พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพรรณมณ ละเอียด. (๒๕๕๐). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ผกามาต สมัครการ. (๒๕๕๔). แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ ๔๐(๒) สังกัด
สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,

- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องพิศ รัชการธรรม. (๒๕๕๓). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (๒๕๕๐). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวริทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ อุดมชัย. (๒๕๕๒). *ศึกษาหน้าที่ทางการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๕*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (๒๕๕๐). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ ๑๐). กรุงเทพฯ: บี เคอินเตอร์ ปรีนท์.
- ภาคคี ปัญญาพินันท์. (๒๕๕๖). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์. (๒๕๕๕). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต ๔*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (๒๕๕๓). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ ๓). ชลบุรี: มนตรี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (๒๕๕๗). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ ๕). ชลบุรี: มนตรี.
- มณีรัตน์ สุโลมานตี. (๒๕๕๕). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนรัตน์ เวชโชติ. (๒๕๕๖). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (๒๕๕๑). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ละมุน บุตรา. (๒๕๕๒). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วนิดา ประดิษฐ์. (๒๕๕๔). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณณา ระย้างาม. (๒๕๕๓). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมณูเพื่อสันติ*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,

- คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วลัยพร สันตานนท์. (๒๕๕๕). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา จันทร์โคตร. (๒๕๕๑). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต ๓*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (๒๕๕๓). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (๒๕๕๑). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย สิ้นไทรรัมย์. (๒๕๕๔). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิต นาริผล. (๒๕๕๖). *การทำงานให้ประสพผลสำเร็จ*. วารสารเกษตร บางพระ, ๖(๑), ๑.
- วีไล ลำสิงห์. (๒๕๕๐). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เวียงพิง แสงอาจ. (๒๕๕๖). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร จันทศรี. (๒๕๕๐). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (๒๕๕๐). *การจัดการและพฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและเซเท็กซ์.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. (๒๕๕๒). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอทเอชเอ็นเอเนียร์ริง (๑๙๖๔) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (๒๕๕๔). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา(Education personnel management) ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. ๒๕๔๘ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ ๒)*. ชลบุรี: เก็ทกู๊ดครีเอชั่น.
- สนธยา บุตรวาระ. (๒๕๕๖). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต ๑๘*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนั่น ฤทธิจื่อหอ. (๒๕๕๒). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทหารเรือสังกัดโรงเรียนชุมพลทหารเรือกรมยุทธศึกษาทหารเรือ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,

- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมภพ แซ่โก. (๒๕๕๑). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (๒๕๕๖). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ ๖). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมัย पुलเชื้อ. (๒๕๕๓). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมุทพร ชำนาญ. (๒๕๕๖). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ ๒). ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สมุทพร ชำนาญ. (๒๕๕๗). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและ ผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรยา มหาถนนวนท์. (๒๕๕๑). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศบางบอน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒. (๒๕๕๖). *แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๖*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒. (๒๕๕๗). *แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๗*. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (๒๕๕๕). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการ เขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารักษ์.
- สิริวรรณ สังข์ตระกูล. (๒๕๕๔). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมือง ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ สุขบำรุงศิลป์. (๒๕๕๓). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉะบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (๒๕๕๒). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพ กันธิมา. (๒๕๕๐). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรพจน์ หนูนักดี. (๒๕๕๔). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวลักษณ์ ฌ รังษี. (๒๕๕๖). *แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*

เขต ๑๘. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อติตยา เสนะวงศ์. (๒๕๕๕). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน ที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อนันต์ มาลีวีต. (๒๕๕๔). *แรงจูงใจของพนักงานช่างในศูนย์บริการรถยนต์ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อมรภาพ อะมริต. (๒๕๕๒). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตร มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อรรถพล สีหนาง. (๒๕๕๐). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัญชลี มั่นตระกูล. (๒๕๕๖). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.

Andreas, B. G. (1970). *Experimental psychology* (2nd ed.). New York: John & Sons.

Best, C. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Cherrington, J. D. (1994). *Organization behavior: The management of individual and organization performance*. Boston: Allyn and Bacon.

Clements, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 43(8), 2567-A.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Collins.

Daft, R. L. (2000). *Management* (5th ed.). USA: Harcourt College.

DuBris, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization dissertation* (2nd ed.). Cincinnati, OH: South-West

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.

Helsing, D. A. (1994). Factors that motivate Washington state teacher to participate in professional growth and development. *Dissertation Abstracts International*, 55(12), 291-A.

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1972). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (2nd ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Ibrahim, K. (2009). The effects of sources of motivation on teacher' motivation levels. *Education, 129*(4), 724-733.
- Knootz, H. (1980). *Management* (7th ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration: Concept and practices* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- McClelland, D. (1985). *The achievement society*. New York: Free Press.
- Ogomaka, U. J. (1986). The factors with motivate California credentialed teacher to teach in Los Angles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International, 46*(12), 3363-A.
- Picard, B. H. (1986). Teacher motivation: Perception of teachers and school officials. *Dissertation Abstracts International, 47*(4), 1143-A.
- Rabindra, N. K. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. CA: McGraw-Hill.
- Randall, C. M. (1987). Job satisfaction on chief administrative officers of teacher education program. *Dissertation Abstracts International, 48*(1), 21-A.
- Sanford, F. H., & Wrightman, L. S. (1970). *Psychology* (3rd ed.). New York: Belmong Books Cole
- Sdorow, L. M. (1990). *Psychology* (3rd ed.). Iowa: WCB. Brawn's Benchmark Publishers.
- Sprinthall, N.A. (1991). *Education psychology*. Singapore: A Developmental Approach.
- Steers, R. M., & Porter, W. L. (1979). *Introduction to organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Virginie, F. (2008). Performance-related pay and work motivation: theoretical and empirical perspectives for the French civil service. *International Review of Administrative Sciences, 74*(2), 325-339.
- Vroom, H. V. (1967). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Walters, C. G. (1978). *Consumer behavior theory and practice* (3rd ed.). Homewood: ILR.D Irwin.
- Weiten, W. (1997). *Psychology: Themes and variations, briefer version* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole
- Werst, N. G. (1988). Teacher morale among selected seconedary teacher. *Dissertation Abstracts International, 48*(12), 2595-A.
- Wisher, L. M. (1985). The relationship between the motivation hygiene factors presented in school district and the job satisfaction of principal. *Dissertation Abstracts International, 45*(8), 3047-A.
- Zavada, P. B. (1993). A study of four factors that effect teacher's view of their work.

Dissertation Abstracts International, 9(5), 3080-A.

ภาคผนวก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปในการปฏิบัติงานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแต่ละข้อความตามความเป็นจริงของการทำงานในปัจจุบัน โดยพิจารณาระดับแรงจูงใจเป็นช่วง ช่วงละเท่ากัน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ปัจจัยในการปฏิบัติงาน						
นโยบายและการบริหาร						
1.	หน่วยงานของท่านมีกฎเกณฑ์ และ ระเบียบในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน					
2.	การบริหารงานของผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว					
เงินเดือนและสวัสดิการ						
3.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
4.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
5.	ท่านมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
6.	ท่านมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน					
ความมั่นคงในการทำงาน						
7.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความมั่นคงและไม่คิดเปลี่ยนอาชีพใหม่					
8.	ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง					

บรรยากาศในการทำงาน					
9.	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน				
10.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุสำนักงานมีสภาพดี ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแต่ละข้อความตามความเป็นจริงของการทำงานในปัจจุบัน โดยพิจารณาระดับแรงจูงใจเป็นช่วง ช่วงละเท่ากัน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
ความพยายาม						
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย					
2.	ท่านได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ					
3.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา					
ความทุ่มเท						
4.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
5.	ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง					
6.	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงาน					
ความร่วมมือ						
7.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
8.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
9.	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
ความผูกพัน						
10.	ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้					
11.	ท่านเป็นห่วงเป็นใยภาพลักษณ์ขององค์กรนี้					
12.	หน่วยงานสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการ					

ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
------------------------	--	--	--	--	--

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อให้ทราบถึงความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) ชนิดปลายเปิดประกอบด้วยข้อ
คำถามชนิดปลายเปิดที่มีส่วนต่างๆ ดังนี้

ข้อคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ตามแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังในการทำงาน
ของ Victor Vroom ได้แก่

- 1) ความพยายาม
- 2) ความทุ่มเท
- 3) ความร่วมมือ
- 4) ความผูกพัน

ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะสอดคล้องกับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (โปรดระบุในข้อเสนอแนะอื่นๆ)

ด้านความพยายาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านความทุ่มเท

.....
.....
.....
.....

ด้านความร่วมมือ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ด้านความผูกพัน

.....
.....
.....
.....
.....

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง



ที่ ๒๖๕/๒๕๖๒

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : HU 132/2562

โครงการวิจัยเรื่อง : ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายอโณทัย อีระทีป

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าว เป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | |
|--|---|
| ๑. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ ๔ วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๒. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ ๓ วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๓. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๓ วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๔. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๓ วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๕. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริง จากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๒๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ |
| ๖. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) | ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. - |

วันที่รับรอง : วันที่ ๑๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

วันที่หมดอายุ : วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงนาม

(นายเจนวิทย์ นวลแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ ๒ (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)