

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

รัตนา คงสืบ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ รัตนา คงสืบ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....*มยุภา กษม*.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....*มยุภา กษม*.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

.....*สว*.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....*สว*.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....*สว*..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)

วันที่.....11.....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ.....2560.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายๆท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.กาญจนา บุญยัง ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและชี้แนะในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ และ ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการดำเนินงานวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลฤทัย ศรีทะ ผู้ช่วยอธิการบดี ดร.สมพงษ์ อัครวิธิปัติ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย สถาบันเทคโนโลยีการบิน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวลีพร ลักขณาพิพัฒน์ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่ให้ข้อเสนอแนะจนทำให้ปัญหาพิเศษนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ สพ.ญ. ดร.เดือนตา ชาญศิลป์ คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อ ตลอดจนให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในด้านต่าง ๆ ในการศึกษา ผู้ศึกษาผู้ศึกษาซึ่งในความกรุณาของท่านเหล่านี้ และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณสุข คงสืบ ผู้เป็นบิดา และคุณนงลักษณ์ คงสืบ ผู้เป็นมารดา ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจที่ดีเสมอมา และงานนิพนธ์ฉบับนี้ จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือทุกอย่างในระหว่างการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

รัตนา คงสืบ

58930004: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงาน/ บุคลากรสายสนับสนุน

รัตนา คงสืบ: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ (FACTORS RELATED TO JOB PERFORMANCE AMONG SUPPORTING PERSONNEL IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TAWAN-OK, BANGPRA CAMPUS) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง, ร.ด. 105 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีอายุในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และพักอาศัย บ้านพักบ้านพักสวัสดิการและบ้านพักส่วนตัวมีสัดส่วนที่เท่ากัน ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นแรงจูงใจด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 (วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับดีมาก และระดับดี ตามลำดับ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า รายได้ และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าจ้าง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน

58930004: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB PERFORMANCE/ SUPPORTING PERSONNEL

RATTANA KHONGSUEB: FACTORS RELATED TO JOB PERFORMANCE
AMONG SUPPORTING PERSONNEL IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY TAWAN-OK, BANGPRA CAMPUS. ADVISOR: KANJANA BOONYOUNG,
Ph.D. 105 P. 2017

The purposes of this study were to examine a level of work motivation, job performance, and factors related to the level of job performance among supporting personnel working for Rajamangala University of Technology Tawan-Ok, Bangpra campus. The population of this study included 123 supporting employees. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. To determine the relationship, the test of Chi-Square was administered.

The results of this study revealed that the majority of supporting staff working for Rajamangala University of Technology Tawan-Ok, Bangpra campus were female, aged 31-40, holding a bachelor's degree, being single with work length of 6-10 years, and having an average amount of monthly income of 20,001-25,000 baht. Also, most of them were employees working for higher educational institutions, residing in both government-provided housing and privately-owned houses. Furthermore, it was shown that the subjects demonstrated a high level of work motivation in every aspect except that of salary. The aspects of work motivation in relation to job advancement and work conditions were rated at a moderate level. In addition, based on the results of the 2nd work appraisal (October 01, 2016), it was shown that the majority of the personnel performed at an excellent level, followed by those who were evaluated at a good level, and a fair level, respectively. It was also found that there were statistically significant relationships among the amount of income, work motivational factors, and job performance of the supporting staff at a significant level of .05. Finally, no statistically significant relationships were found among the variables of educational level, work length, work position, supporting factors, work motivation, and the level of job performance

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	26
ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
วิธีการวิจัย.....	43
ประชากรในการวิจัย.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	47
4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน.....	49
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ.....	52
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ.....	68
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่ง ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ.....	70
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ.....	75
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ช่วงคะแนนในระดับผลการประเมินแต่ละระดับในการประเมินผลการปฏิบัติ..... 31
2	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงผลความสัมพันธ์ (Sig. < 0.05)..... 41
3	จำนวนร้อยละ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (N = 123)..... 50
4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยรวมและรายด้าน (N = 123)..... 52
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน (N = 123)..... 54
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ (N = 123)..... 55
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของเนื้องาน (N = 123)..... 56
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (N = 123)..... 57
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า (N = 123)..... 58
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือน (N = 123)..... 59
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยก้ำจุน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง (N = 123)..... 60
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยก้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (N = 123)..... 61
13	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยก้ำจุน ด้านสถานะของอาชีพ (N = 123)..... 62
14	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยก้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (N = 123)..... 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (N = 123).....	63
16	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา (N = 123).....	64
17	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร (N = 123).....	65
18	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน (N = 123).....	66
19	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (N = 123).....	67
20	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน (N = 123).....	67
21	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 ของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 123).....	68
22	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ของบุคลากรสายสนับสนุน (N=123).....	69
23	การเปรียบเทียบผลการเปลี่ยนแปลงระดับผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559 พ.ศ. กับ รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 ของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 123).....	70
24	ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร สายสนับสนุน (N = 121).....	71
25	ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 121).....	72
26	ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 121).....	73
27	ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร สายสนับสนุน (N = 121).....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 121).....	75
29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 121).....	76
30 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวม (N = 121).....	77
31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	78

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน ที่มีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นสถาบันการศึกษาที่ให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้ที่เข้ามาศึกษา ที่มีหลากหลายสาขาวิชา รวมถึงเป็นแหล่งสะสมประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ ให้บุคคล ที่เข้ามา เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประกอบอาชีพ หรือเป็นแนวทางในการ ดำเนินชีวิตต่อไป ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านในการบริหารจัดการด้วยกัน เพื่อให้สามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สิ่งที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่สำคัญในการบริหารจัดการ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) การจัดการ (Management) เงิน (Money) และวัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) ปัจจัยที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินต่อไปได้ และมีความสำคัญ คือ คน ถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญที่สุด ถือเป็นหัวใจ ของความสำเร็จที่จะผลักดันให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร รวมถึงความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มี แรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นเหตุให้ผลงานตกต่ำ คุณภาพลดลง ในทางตรงกันข้ามหากองค์กร มีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงาน (ดาเร็น ปฏิเมธีธรรม์, 2551, หน้า 1)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวม และยังคงแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลง ได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ฉัทธนา กริหิรัญ, 2550)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นงานที่สำคัญของการจัดการทางทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม แนวทางหรือมาตรฐานที่องค์กรต้องการได้ นอกจากนี้ยังสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมิน

มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ อาทิ การสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ในปัจจุบันการประเมินผลมีความสำคัญต่อบุคคลในหลาย ๆ ระดับขององค์กร ในการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานสมควรต้องพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ มาตรฐานของงาน ผู้ทำหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดความยุติธรรม โดยผู้ประเมินเองต้องมีความเข้าใจในวิธีการที่ใช้ประเมินผล เพื่อให้ประเมินผลได้อย่างมีเหมาะสมกับลักษณะงาน งบประมาณ ระยะเวลา และสถานที่ที่กำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจมีข้อผิดพลาดได้ ถ้ามีการประเมินผลแบบที่ผลออกมากกลาง ๆ ประเมินโดยใช้เหตุการณ์ใกล้ตัว การที่กำหนดมาตรฐานการประเมินที่สูงเกินไปหรือต่ำเกินไป การใช้ความความประทับใจและความรู้สึกในบางเรื่องมากเกินไป สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและความยุติธรรมในการประเมิน และจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรและการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรในอนาคต (ณัฐพันธุ์ เจริญพันธ์, 2545, หน้า 210)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ บุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ มีจำนวนทั้งสิ้น 123 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, 2559) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นตำแหน่งที่เริ่มลดน้อยลงและกำลังจะหมดไป ในขณะที่ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งทดแทนอัตราข้าราชการเดิม ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เช่นเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์กร ให้พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายสำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ แต่บางครั้งด้วยข้อจำกัดด้านความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการจ้างการปฏิบัติงาน ที่มีการจัดทำสัญญาการจ้างทำให้บุคลากรเห็นว่าไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต และอาจลาออกได้ในที่สุดเพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง ซึ่งบางครั้งอาจส่งผลให้บางตำแหน่งงานที่ต้องการความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าเป็นผลเสียต่อองค์กรได้ ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับในแต่ละเดือนแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามาช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เช่น สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมถึงสภาพการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจและตระหนักถึงความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนในตำแหน่งดังกล่าว ในการหาสิ่งจูงใจ และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากร ทำงานอย่างทุ่มเท เต็มกำลัง และเต็มความสามารถ อยู่กับองค์กรนาน ๆ แสดงให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่บุคลากรจะได้รับ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระกับระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
3. รายได้มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

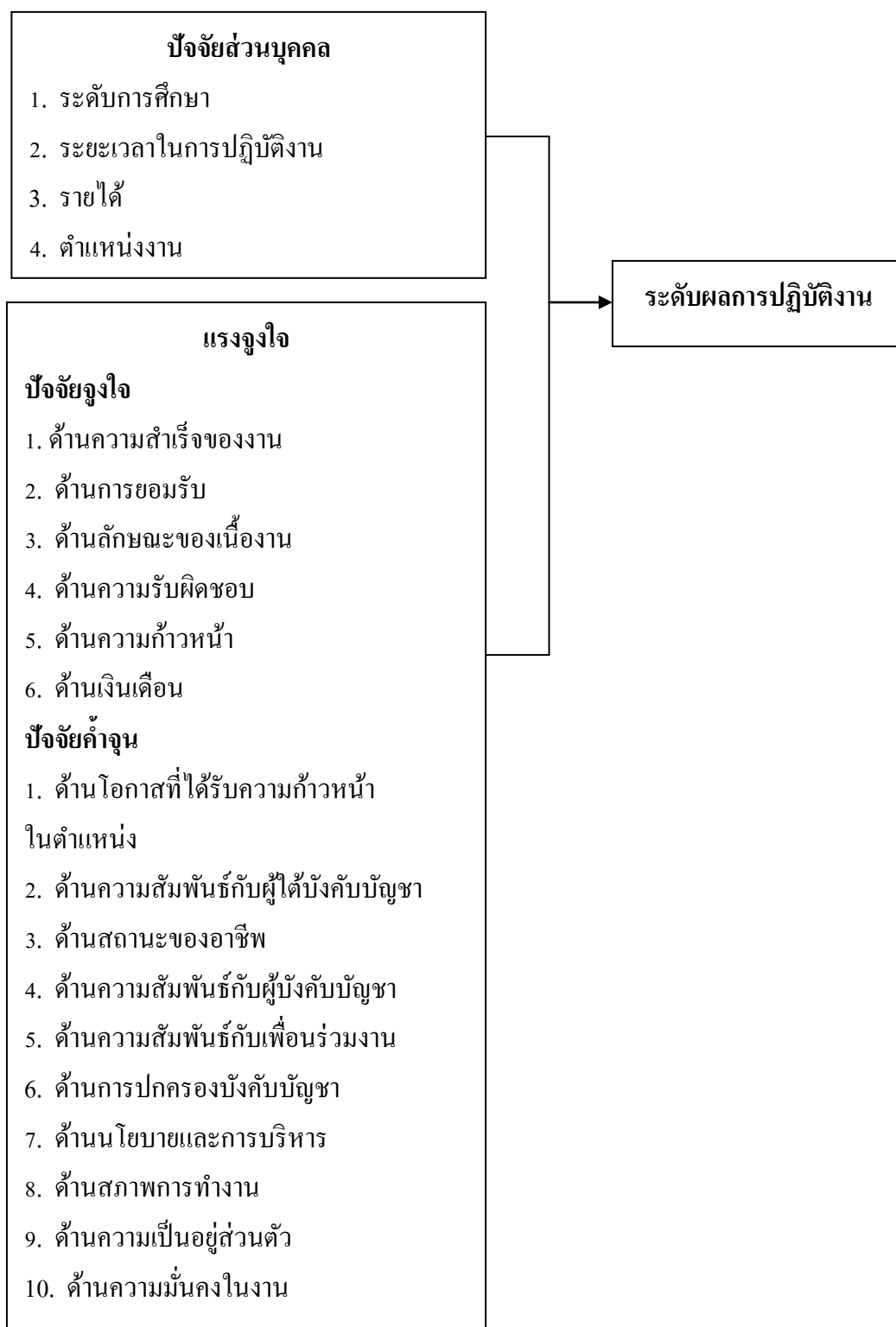
4. ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
5. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
6. ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร ตำรา และแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg, Mauser and Snyderman (1959 อ้างใน ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557, หน้า 13-16) มาเป็นกรอบแนวคิดในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และนำแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มาเป็นกรอบแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และ แรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1.1 ระดับการศึกษา
- 1.1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 1.1.3 รายได้
- 1.1.4 ตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยจูงใจ 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2.2 ด้านการยอมรับ
- 1.2.3 ด้านลักษณะของเนื้องาน
- 1.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.2.5 ด้านความก้าวหน้า
- 1.2.6 ด้านเงินเดือน

1.3 ปัจจัยค้ำจุน 10 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.3.1 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 1.3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.3 ด้านสถานะของอาชีพ
- 1.3.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.3.7 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.3.8 ด้านสภาพการทำงาน

1.3.9 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.3.10 ด้านความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 123 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, 2559)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ครั้งนี้ ได้ทำการศึกษา ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ที่แสดงออกมาโดยมีความต้องการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจ มาผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เช่น ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นการทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น และตื่นตัว เพื่อให้เกิดความคาดหวัง และมุ่งหมายในชีวิต ดังนั้น แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรนำไปใช้กับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ และอาจสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่สำคัญ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ได้รับมอบหมายงานตามระยะเวลาที่กำหนดตาม

วัตถุประสงค์ รู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้

1.2 ด้านการยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก ได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

1.3 ด้านลักษณะของเนื้องาน หมายถึง งานที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ปฏิบัติงานที่ตรงกับรู้ความสามารถและเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ มีความรับผิดชอบงานต่องาน และมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

1.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือน สูงขึ้น ตลอดจนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น

1.6 ด้านเงินเดือน หมายถึง การที่องค์กรมีการจ่ายค่าจ้าง/ เงินเดือน/ ค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการให้ผลประโยชน์แก่ผู้อื่น ๆ เช่น ค่าเบี่ยงเบนเดินทาง ค่าตอบแทนนอกเวลา ค่าครองชีพ และค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ได้รับการส่งเสริมมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การแสดงความสัมพันธ์อันดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านสถานะอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างเต็มที่ และมีความอิสระในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้รับการยกระดับสถานะของพนักงาน ตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญกับองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหารในด้าน ความช่วยเหลือต่าง ๆ และได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ อยู่ร่วมกันสามารถพึ่งพากันได้ เป็นมิตรต่อกัน เกื้อหนุนกัน ให้คำปรึกษาแนะนำกันได้

2.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อกำหนดและแนวทางในการปฏิบัติงาน ใช้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นทิศทางเดียวกัน

2.7 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 ด้านสภาพทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ได้รับจากองค์กรในการสร้างบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการทำงาน การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.9 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ได้แสดงความรู้สึกอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานหรือที่สถานที่ปฏิบัติงาน

2.10 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ มีความรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรได้นานๆ

3. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีค่า 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
2. เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขต
บางพระ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - ทฤษฎีแมคเคิลเลนด์
 - ทฤษฎีมาสโลว์
 - ทฤษฎีอัลเดอร์เฟอร์
 - ทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์ก
 - ทฤษฎี X และ Y
2. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 15) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลให้ใช้ความสามารถไปในทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550, หน้า 206 อ้างใน วาสนา พัฒนานันทชัย, 2553, หน้า 5)

ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจ เป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือ

กลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือที่ไม่ใช่หน้าที่ รับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

วาสนา พัฒนานันทชัย (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะที่ บุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือภายนอกร่างกาย หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งสิ่งเร้านี้ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตนต้องการ

ชาคริต จันทรสว่าง (2556, หน้า 16) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือน แรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เป็นสิ่งที่สัมผัสได้ เช่น เงินรางวัล หรืออาจสัมผัสไม่ได้ เช่น ความรู้สึกพึงพอใจ การได้รับการยอมรับ และประโยชน์ที่สะท้อนกลับมาขององค์กร คือ ความสำเร็จ

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 16) สรุปว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคล ได้รับและเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการ ให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป ตอบสนอง ความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม ที่จะแสดงออกของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

จากความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า มีความต้องการ ความคาดหวัง ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้มีเป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน มีขวัญและกำลังใจ มีความรู้สึกดี ๆ จนสามารถเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์การปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจจะทำเพราะมีผลตอบแทนเป็นแรงบันดาลใจ หรืออาจจะทำเพราะ ไม่หวังผลตอบแทน ทำด้วยความพอใจ หรือเต็มใจที่จะทำก็ได้ ซึ่งสามารถทำให้องค์การสามารถ ดำเนินการตามเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญและอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคนในองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรม ในชีวิตประจำวันอยู่เสมอ เมื่อมีแรงจูงใจเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้ได้รับการพัฒนา การทำงาน ทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจำเป็นต้องทำ ความเข้าใจ นั่นคือความตั้งใจและการกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นได้ก็เพราะ แรงจูงใจ และในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะ

เป็นไปในลักษณะเบือหน่าย เมื่อยล้า ขาดความความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จได้ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ ปัจจุบันหลายๆองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร โดยจัดโปรแกรมการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร จากการสำรวจของนิตยสาร ฟอร์จูน (Arthur, 2001 อ้างใน เจษฎา นกน้อย, 2552, หน้า 72-73) พบว่า โปรแกรมการรักษาพนักงานที่องค์กรขนาดใหญ่ของสหรัฐอเมริกาจัดขึ้น มีดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สร้างสรรค์
2. การให้รางวัลและตระหนักถึงความสำคัญของพนักงาน
3. การจัดการผลการปฏิบัติงานและปรับเป้าหมายของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

4. การสร้างความพึงพอใจของพนักงาน
5. การวัดผลความพึงพอใจของพนักงาน
6. การวางแผนสายอาชีพ
7. การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว
8. การสร้างข้อผูกมัดในการจ้างงาน
9. การจัดการขีดความสามารถของพนักงาน
10. การคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน
11. การพัฒนาพนักงานด้วยระบบที่เอื้อ
12. การกำหนดวัฒนธรรมองค์กร
13. การสอนงานเพื่อการพัฒนาสายอาชีพ
14. การสร้างพนักงานให้เจริญเติบโตและภักดีต่อองค์กร
15. การควบคุมและนุบกิจการเพื่อรักษาพนักงานไว้

สุพัตรา เพชรมุณี (2529, หน้า 29 อ้างถึงใน ศุภวรรณ รัตน โอภาส, 2550, 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญต่อไปนี้

- 1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กร การจูงใจเป็นวิธีการ

หนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดแล้ว แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่ไม่สามารถใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ที่นอกเหนือการควบคุม เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กรสามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังและความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มประโยชน์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาอยู่เสมอความสามารถในการคิดริเริ่มสร้าง จะช่วยเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหารงาน การดำเนินการให้องค์กรทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์เป็นผลดี หรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร กระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น ดึงดูดความรู้สึกลึกและจิตใจให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

3. ความสำคัญต่อบุคลากร มีดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่วัตถุสิ่งของ เกิดความเบื่อหน่ายงาน

สุระสิทธิ์ คະลีล้วน (2551, หน้า 19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน อาจเกิดขึ้น สิ้นสุดลงหรือแอบแฝงก็ได้ และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อสภาพการเปิดโอกาสให้หรืออำนวยได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้มนุษย์มีพลังที่จะทำ มีแรงผลักดัน จนสามารถทำสิ่งต่างๆ หรือแสดงพฤติกรรมต่างที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจจะแสดงออกไม่บ่อยครั้งนัก ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน จะต้องเป็นผู้ที่คอยควบคุม ดูแล และเอาใจใส่

ผลที่ได้รับ คือการได้รับการตอบสนองที่ดีจากบุคลากร สามารถทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี แต่ถ้าบุคลากรได้รับสิ่งตรงกันข้ามกัน ผลที่แสดงออกมาก็จะทำให้องค์การอาจเกิดความเสียหายได้

ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 151-152) ได้สรุปว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากแรงจูงใจ 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคล เกิดขึ้นมาจากความต้องการทางกายและเป็นผลกระทบมาจากสิ่งแวดล้อมหรือสังคมภายนอก แรงจูงใจแบบนี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเราอาจจะเรียกอีกอย่างว่าแรงจูงใจในส่วนบุคคลโดยเฉพาะ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวกระตุ้น รวมถึงการถูกล่อลอมจากวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ และค่านิยมของสังคม ได้แก่ อำนาจ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการนับถือยกย่อง จากสังคม ความสำเร็จ การแข่งขัน สภาพและบรรยากาศของการทำงาน

การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผลักดันให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา จนเกิดผลสำเร็จตามทิศทางที่ต้องการจะมี 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ

1. มีการกระตุ้นหรือการเร้า (Energizing) เป็นสภาวะที่ร่างกายเกิดความไม่สมดุล ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) ที่จะกำหนดทิศทางเพื่อแสดงพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความพึงพอใจ

2. มีแนวทาง (Directing) การจูงใจจะช่วยชี้แนวทางให้ร่างกายกระทำหรือแสดงพฤติกรรมหรือบอกแนวทางของพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลและการลงโทษเป็นเครื่องชี้นำบอกแนวทางหรือทางให้บุคคล ควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไร จูงจะเหมาะสมกับการได้รางวัลหรือการได้รับโทษ

ลักษณะของแรงจูงใจมีสิ่งสำคัญที่ควรทำความเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือเหตุผลอันไม่อาจจะคาดการณ์ได้ ได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การจูงใจเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน (Complexity) มีปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ปัจจัยหรือตัวแปรไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กันอย่างเห็นได้ชัด และเป็นเรื่องยากที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรเหล่านั้น แต่ปัจจัยหรือตัวแปรที่อยู่ภายใต้สภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป จะมีผลต่อบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไปแล้วแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. การจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Changeable) ขึ้นอยู่กับสภาวะการณ์ที่เข้ามากระทบหรือเกี่ยวข้องด้วย การจูงใจของบุคคลจึงมีการเปลี่ยนแปลงได้ทุกโอกาสที่เอื้ออำนวย เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงแต่ทางวัตถุเท่านั้น ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด อารมณ์ และด้านการเงิน เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงมีมากมายหลายชนิด (A variety of motivation) เงินไม่ใช่ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจอย่างเดียว ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น การให้สวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจ การให้พนักงานมีส่วนร่วม เป็นต้น มาใช้เป็นองค์ประกอบในการจูงใจพนักงานในการบริหารสมัยใหม่ ควรตระหนักและให้ความสนใจปัจจัยหรือตัวแปรทางพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถจูงใจพนักงานให้มีความเต็มใจออกมาทำประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

4. การจูงใจบางครั้งบุคคลเรามีได้ตระหนักถึงเรื่องการจูงใจเลย (Indifference toward motivation) แรงจูงใจเป็นความรู้สึกที่อยู่ในตัวบุคคล บางครั้งคนเราอาจรู้สึกหรืออาจไม่รู้สึกรู้ว่าสิ่งเหล่านั้นคือการจูงใจ การจูงใจขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล

5. การจูงใจหรือมูลเหตุของคนแตกต่างกัน (Cause of different motivation) บุคคลอาจจะรับการจูงใจที่เหมือนกัน แต่การจะรู้ความรู้สึกการจูงใจจะแตกต่างกัน อีกคนมองเห็นแต่อีกคนกลับมองตรงข้าม ซึ่งเกิดมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่เคยได้รับแตกต่างกันมา จึงเป็นผลให้การจูงใจแตกต่างกัน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผู้สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 136) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ คือภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่าสิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายองค์กร ซึ่งวิธีการสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ คือการสร้างอินทรีย์ของบุคคลเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดการขับเคลื่อนภายใน (Drive) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545, หน้า 121-122) ได้สรุปสาเหตุต่าง ๆ ของการเกิดแรงจูงใจว่า

1. เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic) คือ เชื่อว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการที่จะหาความสุขส่วนตัวและพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. เกิดจากสัญชาตญาณ (Instinctive) คือ ความเชื่อที่ว่าคนเราจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากสัญชาตญาณที่มีมาพร้อมกับการเกิดของมนุษย์ เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองต่ออาหาร น้ำ หรือสิ่งเร้าทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโตของคน สัญชาตญาณจะเป็นสิ่งกำหนดขั้นตอนของปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในชีวิตมนุษย์เรียบร้อยแล้วระดับของผลงาน ความสามารถมีมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการทำงานความสามารถมีมากขึ้นแต่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานความสามารถมีมากขึ้นแต่มีแรงจูงใจทางลบในการทำงาน

3. เกิดจากการมีเหตุผล (Cognitive) แนวความคิดนี้เชื่อในเรื่องของความสามารถในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยคิดว่าเรามีความตั้งใจและความปรารถนา (Willing and desiring) ของมนุษย์ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดนี้ทุกคนมีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ โดยมีเหตุผลและรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ ต้องการอะไร และมีได้สนใจว่าจะอะไรคือสาเหตุของพฤติกรรมนั้น

4. เกิดจากแรงขับ (Drive) แนวความคิดนี้เป็นที่ยกย่องในวงจิตวิทยา และปัจจุบันเชื่อว่าพฤติกรรมและอุปนิสัยของมนุษย์เราจะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับดังกล่าว การที่คนเรามีความต่างกันไปก็เพราะผลอันสืบเนื่องมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ได้สะสมมาเป็นเวลานาน ตามระบบการตอบสนองความต้องการของแรงขับต่าง ๆ ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น เราต้องการทราบอะไรเป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ หรือแรงจูงใจมากน้อยเท่าใดจึงจะทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นอยู่ได้ เราพบว่าในเวลาที่เราทำกิจกรรม โดยที่มีแรงกระตุ้นจะทำให้เราอยู่ในสภาพพร้อมที่จะทำกิจกรรมนั้นมากกว่าที่เราจะทำไปโดยไม่มีแรงกระตุ้น

แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ผลผลิตของงานก็จะออกมาดีมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรโดยมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และประเด็นที่สองคือการพัฒนาาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อปลูกฝังความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง องค์กรอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น อาทิเช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน

การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม เป็นต้น (บริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด, 2558) ได้แบ่ง 6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน
2. สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้
3. จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่นงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน
4. เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น
5. ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน โดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน
6. มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่าง ๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 77-81) มีองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความพอใจในงาน มีด้วยกัน 6 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้าง (Pay) มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจของระดับความพึงพอใจในงาน เป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการ ลูกจ้างมองเห็นค่าจ้างเป็นเงาสะท้อนของการมีคุณค่าในองค์กร
2. ด้วงาน (The work itself) รายละเอียดของงานแสดงถึงความพึงพอใจต่องานของพนักงาน ความสำคัญในงานที่มีผลต่อการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ความหลากหลายและวิธีการควบคุมการทำงานด้วยตนเอง การปรับเปลี่ยนและการจัดระเบียบวิธีการทำงานรวมทั้งการเคลื่อนไหวของงาน
3. การส่งเสริม (Promotions) โอกาสในการส่งเสริมส่งผลกระทบต่อความพอใจในงานได้ เช่น การส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จะสร้างความพึงพอใจในงาน เป็นผลให้พนักงานมีความเต็มใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น
4. การควบคุมดูแล (Supervision) ส่งเสริมการดูแลที่พอเหมาะ มีส่วนช่วยทำให้รู้สึกพอใจในงาน หัวหน้าเป็นผู้สนับสนุนความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาลงไป เป็นคนคอยช่วยดูแลพนักงาน และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความพอใจในงาน

5. กลุ่มทำงาน (Work group) การร่วมมือในงานจะก่อให้เกิดความพอใจในงานของแต่ละบุคคล เหมาะสำหรับกลุ่มที่ชอบทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหา

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) เป็นการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ รวมถึงการหาผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแมคคิลแลนด์

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 169-172) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland นักจิตวิทยา ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ โดยเชื่อว่าในตัวมนุษย์จะมีความต้องการเพียง 2 สิ่ง คือ ความต้องการความสุขทางกาย และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด ส่วนความต้องการอื่นๆจะตามมาภายหลังจากการเรียนรู้ การจูงใจของมนุษย์มีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้กันเองของมนุษย์ในสังคม โดยมาจากความต้องการเรียนรู้ 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement หรือ nAch) เป็นความต้องการที่จะกระทำสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้น หรือกระทำให้มีประสิทธิภาพที่มากขึ้นกว่าเดิมที่ผ่านมา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ไม่ยอมแพ้ และข้อยกต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ พยายามหาแนวคิดและวิธีการที่จะจัดการกับงานที่ยุ่งยากให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บุคคลที่ต้องการความสำเร็จในระดับสูง มักจะชอบทำงานตามลำพัง ไม่ชอบการทำงานเป็นกลุ่ม ที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น และมองว่ารางวัลหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมาจากความสำเร็จของงานที่ได้ลงแรงไป ไม่ใช่แรงจูงใจที่มาจากความพยายาม

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need For affiliation หรือ nAff) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับตนเอง ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ชอบการแข่งขันซึ่งดีชิงเด่น ชอบกิจกรรมทางสังคม พยายามมีส่วนร่วมโดยการเข้ากลุ่มร่วมกับองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power หรือ nPow) ความต้องการมีอิทธิพลอยู่เหนือผู้อื่น แสดงพฤติกรรมที่เป็นการควบคุมให้ผู้อื่นอยู่ในความควบคุมของตน ต้องการความเป็นผู้นำเหนือผู้อื่น พยายามสร้างอิทธิพลและหว่านล้อมให้ผู้อื่นคล้อยตามและยอมรับ ต้องการตำแหน่งในองค์กร โดยมีความเชื่อว่าอำนาจจะอยู่ในองค์กร คนเหล่านี้จะมีแรงจูงใจสูง หากได้รับโอกาสให้แสดงฝีมือในตำแหน่งต่าง ๆ จะเป็นการช่วยเพิ่มบทบาทต่ออำนาจเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีมาสโลว์

ทฤษฎีของลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Need of Hierarchy Theory)

Maslow (1970, pp. 122-144 อ้างใน ชาคริต จันทร์สว่าง, 2556 หน้า 20-21) มีความเชื่อว่าการจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร และการให้ความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรในการปฏิบัติงานได้นั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าถึงความต้องการของมนุษย์และเลือกใช้วิธีจูงใจที่เหมาะสม มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและมนุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ที่ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการ ไปเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการคือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ ต้องการโดยไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองพอใจแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่อไป

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นทันที

ลำดับความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการที่จำเป็นและสำคัญมากที่สุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ รวมทั้งสถานะทางสังคม
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) จะเกี่ยวกับความต้องการทางความรัก การอยู่ร่วมกับผู้อื่นทางสังคม ความต้องการให้เป็นที่ยอมรับ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในด้านการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความสามารถ และมีความอิสระเสรี และความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ที่อยากได้ให้เกิดความสำเร็จ ในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของคน ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการจูงใจในการบริหาร นั้น จะต้องมีข้อที่ควรพิจารณา 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่จะมีความต้องการอื่นที่สูงขึ้นเข้ามาแทนที่ และจะเป็นตัวจูงใจตัวต่อไป
2. ความต้องการของแต่ละคนเป็นความต้องการที่มีความซับซ้อน ดังนั้น ความต้องการของแต่ละคนอาจจะไม่เป็นตามลำดับขั้นก็ได้
3. ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้มีการพัฒนามาจากข้อเชิงประจักษ์ จึงทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ แต่ก็ยังเป็นที่ยอมรับในการนำมาใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย

ทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์

วิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 160-161) ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) หรือ E R G แอลเดอร์เฟอร์ ได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ โดยได้มีการเปลี่ยนลำดับความต้องการ 5 ขั้นตอน ของมาสโลว์ให้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นตอนเท่านั้น โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ทั่วไปว่ามีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (E-Existence needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอด เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการนี้เป็นการรวมความต้องการลำดับขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ไว้ด้วยกัน
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (R-Relatedness needs) ความต้องการที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับในตัวตน ความต้องการนี้จะตรงกับความต้องการลำดับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์
3. ความต้องการก้าวหน้า (G-Growth needs) ความต้องการของมนุษย์ที่เป็นเป้าหมายสูงสุดคือ มีความต้องการเพื่อความสำเร็จในชีวิตในหน้าที่การงาน สังคมจะได้อยอมรับและยกย่องสรรเสริญ ซึ่งความต้องการนี้ตรงกับความต้องการลำดับขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์

ทฤษฎี E R G มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ (ชงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 390-391 อ้างถึงใน จารุณี สารนอก, 2555, หน้า 17) คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) คือ ถ้าหากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง
2. ขนาดของความต้องการ (Desire strength) คือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) คือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่าได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไป มีความสำคัญมากขึ้น

ทฤษฎีเฮอิร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของทฤษฎีเฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg et al., 1959 อ้างใน ปฐมวงศ์ สิทาเสนา, 2557, หน้า 13-16) เป็นทฤษฎีเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของ Herzberg et al. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ Herzberg et al. ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิสเบอร์คของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คน โดยแนววิธีการสัมภาษณ์ เป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) ช่วงที่รู้สึกไม่ดีมาก ๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้น จึงนำคำตอบที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน ปัจจัยที่ให้ความรู้สึกดีมีความพึงพอใจต่องานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีและไม่พึงพอใจต่องาน คือ เรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่โดยรอบ (Job context)

Herzberg et al. จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้อหา โดย Herzberg et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลากรที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งาน มีลักษณะเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึงความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำ ทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว

สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทาย ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติ ต้องมีการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้

4. ความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละองค์การต้องการให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบริวารมากขึ้น แต่ไม่ทุกคนที่หวังการที่จะมีความ รับผิดชอบ และอำนาจบริวารมีเพิ่มมากขึ้น แต่มีบางคนที่ต้องการจะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้น จากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่ง เหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรทำ คือ แผนของการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การให้อำนาจ และการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความก้าวหน้า บุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมี ความก้าวหน้า มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายในองค์การ ต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ ระดับที่สูงกว่า

6. เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนืองาน ซึ่ง Herzberg et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบไปด้วย

1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า คนที่มีอายุมากจะให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่ อายุอ่อน อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สถานะของอาชีพองค์กรควรจัดให้มี ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการยกระดับสถานะ ของพนักงาน ตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มี

ตำแหน่งสูง หรือมีความสำคัญต่อองค์กรมากอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ไม่ควร ต้องมีมากจนเกินไป

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน ได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่าง เพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

6. วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ ให้เกิดความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการ ทำให้เกิด ความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

7. นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่ไม่มีมี ประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้ ทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

8. สภาพการทำงาน ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน เกี่ยวกับการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความ สะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหาเพื่อให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจแต่ ไม่จำเป็นต้องมีการเกินไป หรือสะดวกสบายจนเกินไป เพราะจะทำให้พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือรัก องค์กรมากขึ้น

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ ของเขา เช่น การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มี ความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

10. ความมั่นคงในงานความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืน ของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ทฤษฎี X และ Y

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ ดักลาส แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

วิเชียร วิทอุดม (2551, หน้า 158-160) ดักลาส แม็คเกรเกอร์ (McGregor) แสดง

เปรียบเทียบลักษณะของแนวคิดที่แตกต่างกับ 2 แบบของมนุษย์ พื้นฐานที่เป็นเชิงลบ (Negative) เรียกว่าทฤษฎี X และพื้นฐานที่เป็นเชิงบวก (positive) เรียกว่าทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ข้อ ที่ผู้บริหารควรรู้ดังนี้

1. พนักงานไม่ค่อยชอบทำงาน ถ้าเป็นไปได้ก็จะหลีกเลี่ยงงาน
2. การที่พนักงานไม่ชอบทำงาน ทำให้พวกเขาต้องถูกข่มขู่ บังคับ ควบคุมด้วยการลงโทษเพื่อให้ทำงานตามเป้าหมาย
3. พนักงานหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและแสวงหาวิธีอื่น ที่ไม่ต้องรับผิดชอบถ้าทำได้
4. พนักงานส่วนใหญ่จะทำตัวให้ปลอดภัยจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงาน มีความทะเยอทะยานน้อย จึงต้องมีการสั่งการควบคุมอย่างใกล้ชิด

ส่วนทฤษฎี Y มีสมมติฐาน 4 ข้อ ที่ผู้บริหารควรรู้ดังนี้

1. พนักงานมักพอใจในการทำงาน รู้จักผ่อนคลายหรือทำงานงานให้เป็นเรื่องสนุก ให้ความร่วมมือสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จ
2. พนักงานรู้จักตัดสินใจและควบคุมด้วยตัวเอง รู้จักรับผิดชอบในงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ
3. พนักงาน โดยทั่วไป สามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับ ค้นหาและรับผิดชอบเพิ่มเติม มักปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนด
4. คนมักมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ในตำแหน่งบริหาร

ทฤษฎี X ตามแนวคิดในสมัยก่อน เน้นการสั่งการและการควบคุมคนงานเป็นอย่างมาก เชื่อว่าคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส องค์การจะสำเร็จได้ ต้องมีการบังคับให้คนทำงาน แม้ทฤษฎี X ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าใช้วิธีการลงโทษ แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยอ้อม การจ่ายค่าตอบแทนเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทฤษฎี X จะสามารถใช้ได้กับสังคมที่มีความเป็นอยู่ที่ไม่เจริญและหางานยาก แต่ในปัจจุบันยึดทฤษฎี X แต่เพียงอย่างเดียวเท่ากับไม่มีการจูงใจให้กับคนงาน เมื่อไม่มีแรงจูงใจคนงานจึงไม่อยากจะรับผิดชอบใด ๆ และจะหลีกเลี่ยงงาน

ทฤษฎี Y ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจคนงาน จะช่วยเปิดโอกาสให้คนงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้น คนงานจะถือว่างานเป็นธรรมดาปกติที่ต้องปฏิบัติ ถือว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุกสนาน และถ้าหากสามารถหาวิธีการให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คนงานก็จะมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจได้หลายลำดับขั้นจากหน้าที่การงาน

แม็กเกรเกอร์ มีความเชื่อว่าข้อสมมติฐานของทฤษฎี X เหมาะสำหรับคนงานในการกระตุ้น โดยใช้ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือขั้นต่ำ ส่วนทฤษฎี Y เหมาะสำหรับคนงานในการกระตุ้น โดยใช้ความต้องการขั้นสูง และมีความเชื่อว่าข้อสมมติฐานของทฤษฎี X ไม่เหมาะที่จะ

นำมาใช้ ข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎี X แม้เกรเกอร์ จึงเสนอให้พนักงานควรเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบตัดสินใจ ได้ทำงานที่ท้าทายและมีความ สัมพันธภาพกลุ่มที่ดี จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่าง ของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

ปราณี ภักดีไพบูลย์ (2540, หน้า 52) ได้ให้ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึง คุณค่าและสามารถของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นๆ โดยสามารถประเมินได้จากการเปรียบเทียบกับ มาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

ดนัย เทียนพุด (2541, หน้า 25 อ้างถึงใน จารุณี สารนอก, 2555, หน้า 28) ได้ให้ ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเกิดจากพนักงานรู้งานของตนคืออะไร ซึ่งทราบได้ จากผู้บังคับบัญชา เป้าหมาย ความคาดหวังขององค์กร หรือมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้แล้ว สามารถทำงานออกมาได้ ซึ่งสามารถวัดได้ว่าได้มาตรฐานหรือต่ำกว่ามาตรฐาน

จารุณี สารนอก (2555, หน้า 28) ได้ให้ความหมาย ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการ ทำงานของบุคลากรและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่สามารถวัดได้ โดยการประเมินผล การปฏิบัติงาน

จากความหมายของผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ที่องค์กรมีคาดหวังที่จะได้รับจาก ผู้ปฏิบัติงาน ในด้านบวกมากกว่าด้านลบ สามารถกำหนดเกณฑ์และวัดผลได้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินเพื่อวัดผลประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดให้เป็น มาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549 อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย, 2552, หน้า 180-186) ได้พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management) ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับ

เป้าหมายของค์การ การจัดการผลการปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) นำมาใช้มีนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายในระดับบุคคล เพื่อให้ผลผลิต และผลลัพธ์ของงานที่ได้สอดคล้องกับเป้าหมายของค์การและความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริง มีการถ่ายทอดเป้าหมายของค์การตามลำดับชั้น จากระดับองค์การลงสู่ระดับสำนัก กอง ฝ่าย กลุ่ม จนถึงบุคคล โดยเป้าหมายต้องเป็นปัจจัยที่นำไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ

2. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากปัญหาที่พบ ข้าราชการไม่ได้รับการพัฒนา อย่างเหมาะสมหรือไม่มีการพัฒนาอย่างจริงจัง จึงมีการแก้ไขปัญหาโดยการวางแผนการพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจนเมื่อเริ่มมีการประเมิน ควบคู่ไปกับการติดตามผลการปฏิบัติงานตลอด รอบการประเมิน

3. การติดตามผลการปฏิบัติงาน หลังจากวางแผนการปฏิบัติงานและพัฒนาผลการ ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาต้องใช้เวลาตลอดรอบการประเมินในการติดตาม ดูแล ให้คำชมเชย ให้คำปรึกษา สังเกตปัญหาและข้อเสนอแนะ รวมถึงติดตามผลงาน ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบผลการปฏิบัติงานว่าเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ ประกอบการพิจารณาในด้านต่างๆ เช่น การให้รางวัลหรือให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การปรับปรุง ผลการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน หรือเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผลการ ประเมินยังชี้ให้เห็นช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น

Collin (2002 อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย, 2552, หน้า 86-87) ได้กล่าวถึงดัชนีวัดผลการ ปฏิบัติงานหลัก (Key performance indicators: KPIs) จะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดการบรรลุ เป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์การในแต่ละด้าน ได้เสนอว่า KPIs ที่ดีควรมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็น KPIs ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ขององค์การ
2. มีจำนวนไม่มากเกินไป ถ้ามีมากเกินไป จะส่งผลให้เสียทั้งเวลา และทรัพยากรใน การบริหารจัดการ
3. การนำไปใช้ต้องเป็นระบบ จะต้องสอดคล้องกับแผนงานหรือโครงการอื่นที่นำไปใช้
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องทำได้โดยง่าย
5. ข้อมูลที่เก็บต้องมีปริมาณมากพอที่จะลดผลกระทบจากข้อมูลบางตัวที่ผิดปกติ ที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อภาพรวมได้

6. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามที่ต้องการ KPIs จะต้องเป็นที่ยอมรับและเข้าใจของหน่วยงานในองค์กร
7. การนำเสนอ KPIs ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบจะต้องนำเสนอแบบเข้าใจง่าย ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และเข้าถึงได้โดยง่าย

ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เดิมได้รับการจัดตั้งในนาม “วิทยาลัยเกษตรกรรมบางพระจังหวัดชลบุรี” พ.ศ. 2501 สังกัดกรมอาชีวศึกษาต่อมา พ.ศ. 2518 วิทยาลัยเกษตรกรรมบางพระได้โอนมาสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาจัดตั้งคณะเกษตรศาสตร์ เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) เกษตรศาสตร์ ใน 4 สาขาวิชาเอก คือ พืชศาสตร์-พืชไร่ นา พืชศาสตร์-พืชสวน สัตวศาสตร์ และเกษตรศึกษา ขณะเดียวกันก็จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หลักสูตรประโยคครูมัธยมเกษตรกรรม (ปมก.) ในนามของวิทยาเขตเกษตรบางพระ จนถึงปีการศึกษา 2522 ในปี พ.ศ.2532 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานนามใหม่เป็น “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” และได้รับอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตวิชาเอกการบริหารธุรกิจเกษตร ในปี พ.ศ. 2534 คณะเกษตรศาสตร์บางพระ ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตวิชาเอกวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการอาหาร วิชาเอกประมง และวิชาเอกวิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์ เพิ่มขึ้นอีก 3 หลักสูตร ในปี พ.ศ. 2535 ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีชีวภาพ ในปี พ.ศ. 2540 ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร และสาขาเทคโนโลยีภูมิทัศน์ และได้เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกในปี พ.ศ. 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการงบประมาณ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการเช่นเดียวกับอธิการบดีกรมต่าง ๆ

วิทยาเขตบางพระ ประกอบด้วย 4 คณะ 2 สถาบัน ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะสัตวแพทยศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีการบิน และสถาบันบวรราชมงคลตะวันออก และมีหน่วยงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานอธิการบดี
 หน่วยงานระดับกองภายใต้สำนักงานอธิการบดีมี 5 กอง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบาย
 และแผน กองบริหารงานบุคคล และกองพัฒนานักศึกษา ตั้งอยู่เลขที่ 43 หมู่ที่ 6 ตำบลบางพระ
 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ทั้งหมด 680 ไร่ 1 งาน 98 ตารางวา ระยะทางห่างจาก
 กรุงเทพมหานครประมาณ 110 กิโลเมตร

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนใน
 สถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
 วิทยาเขตบางพระ มีดังนี้

1. ประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

ข้อ 2 ในประกาศ ก.พ.อ.นี้

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายถึง การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับ
 มอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีวัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่าง
 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
 ตามสมรรถนะที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ 3 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
 ให้สถาบันอุดมศึกษานำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง
 การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาราชการ
 การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่
 ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีสัดส่วน
 คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความ
 เหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
 ในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน
 สถาบันอุดมศึกษา ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่
 ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติ
 ราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละห้าสิบ

2. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2554

ข้อ 1 ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

- (1) แบบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบที่ 1)
- (2) แบบข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (แบบที่ 2)
- (3) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบที่ 3)

ข้อ 2 เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ทำการประเมินในแต่ละองค์ประกอบตามข้อตกลงที่กำหนด ดังนี้

- (1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาเปรียบเทียบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้คะแนนประเมินและระบุข้อมูลในแบบให้ครบถ้วน
- (2) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินสมรรถนะหลักตามข้อตกลงที่กำหนด ได้แก่

- 2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.2 บริการที่ดี
- 2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 2.4 จริยธรรม
- 2.5 ความร่วมแรงร่วมใจ

3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2551

หมวด 4

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 17 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ผลงานที่ปฏิบัติมา ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้น ค่าตอบแทน พัฒนาเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม.กำหนด

4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน พ.ศ. 2558

หมวดที่ 1

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงาน

ข้อ 5 หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการโดยอนุโลม

5. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2554

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2554 เรื่อง แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้การกำหนดช่วงคะแนนในระดับผลการประเมินแต่ละระดับในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจความตามในข้อ 6 (1) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ประกอบกับมติ ก.บ.ม.ในการประชุมครั้งที่ 4/ 2554 เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2554 จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 ช่วงคะแนนในระดับผลการประเมินแต่ละระดับในการประเมินผลการปฏิบัติ

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	
	เดิม	ใหม่
ดีเด่น	90-100	90.00-100
ดีมาก	80-89	80.00-89.99
ดี	70-79	70.00-79.99
พอใช้	60-69	60.00-69.99
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ต่ำกว่า 60

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จินตนา เขตจันทน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง มีระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลาง และระดับมากพอ ๆ กัน และในการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ เป็นครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 280 คน ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูป Krejcie and Morgan เทียบหาสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างกับประชากรทั้งหมด จำนวน 996 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามแบบของ Likert จำนวน 158 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานีมีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภา พุทธศักราช 2540 อยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธิดารัตน์ สุขประภากรณ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติแบบที และวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และชีวิตส่วนตัว ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ประเภท ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานและคำตอบแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรีชาพรธม ละอองนวล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาชีพ รายได้/ ค่าตอบแทน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง จำนวน 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จำนวน 350 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วนจากประชากรทั้งหมด 1,733 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิตและด้านความหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับแรก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาชีพ รายได้/ ค่าตอบแทน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน ผลคือ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งวิชาชีพต่างกัน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมแตกต่างกัน และพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างที่มีอายุต่างกัน สถานภาพต่างกันระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันและสถานที่

ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

กฤติกา ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและรายได้พิเศษแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ การบรรจุเป็นพนักงานราชการ ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา เงินเดือนและรายได้พิเศษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านอื่นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนและรายได้พิเศษ

แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

กัลยา ศคำลือ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และเพื่อวิเคราะห์นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 และการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent sample t-test และสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ เวลาในการปฏิบัติงานต่อวันและจำนวนวันที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถลาศึกษาต่อไป (ปริญญาโท-เอก) บ้านพักมีให้เพียงพอ เพิ่มความมั่นคงให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ควรให้ความเสมอภาคต่อพนักงานมหาวิทยาลัย ควรจัดหาสวัสดิการอื่นๆเพิ่มเติมให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีกฎระเบียบที่ชัดเจนให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับสูงควรนิเทศงาน พนักงานมหาวิทยาลัยแบบกัลยาณมิตร ส่วนนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย โดยการบริหารงานต้องพัฒนาปรับเปลี่ยนโครงสร้างของงาน ให้มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติต่อพนักงานมหาวิทยาลัย การดำเนินการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อ

พนักงานมหาวิทยาลัย การนิเทศงานพนักงานมหาวิทยาลัยโดยการชี้แนะในการทำงานจะก่อให้เกิดความมั่นใจต่อวิชาชีพ เพราะนอกจากมหาวิทยาลัยจะสามารถธำรงรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความรักองค์กร มุ่งมั่นปฏิบัติงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันใน องค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เพื่อเปรียบเทียบ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ตามลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพ จำนวน 350 คน ซึ่งได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 76 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร ซึ่งได้ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามถูกวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านสถานะทางสังคม ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ด้านเงื่อนไข การงาน และด้านความดีความชอบพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน ความยุติธรรม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านสัมพันธภาพ กับผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านผู้บริหาร และด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนพนักงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านความต่อเนื่องมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงานที่ปฏิบัติ

ระดับ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันในองค์กร ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรใน ระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันในองค์กรในระดับต่ำมาก และด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันในองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทาง สังคม ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความดีความชอบ และด้านความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญญา ปันทุลักษ์ณ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 265 คน จากจำนวนทั้งหมด 781 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการกำหนดตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร โดยได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าทีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสถิติสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลจากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 45 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30 ปีขึ้นไป แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และแรงจูงใจรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้าน แรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับค่าในทิศทางเดียวกัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับค่า

จารุณี สารนอก (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้า จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าความเชื่อมั่น ของปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยผลการปฏิบัติงาน ทั้งฉบับเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย แรงจูงใจของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีแรงจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการ ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ใน ระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .831$) และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้น ด้านลักษณะ
ของเนื้องาน ด้านสถานะทางสังคม และด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงผลความสัมพันธ์ (Sig. < 0.05)

ตัวแปรต้น	จินตนา เขตจันทน์ (2549)	เนตรดาว มัชฌิมา (2549)	ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์ (2550)	ปรียาพรรณ ละออหงวล (2550)	กตติกา ปัญญาวงศ์ (2552)	กัลยา ยศคำเลื้อ (2553)	ณัฐชัย วงศ์สุภักดิ์ภรณ์ (2553)	เพ็ญนภา ปิ่นทุลัดภรณ์ (2553)	จารุณี สารนอก (2555)
	ตัวแปรตาม (ประสิทธิผล)								
ระดับการศึกษา	✓	-	✓	✓	✓	x	X	✓	-
ระดับรายได้	X	-	✓	✓	✓	x	X	✓	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	X	-	✓	X	✓	x	X	✓	-
ด้านความสำเร็จ	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓
ด้านการยอมรับ	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓
ด้านลักษณะเนื้องาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓
ด้านความก้าวหน้า	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านสถานะทางสังคม	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	X
ด้านนโยบายและการบริหาร	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓
ด้านผู้บริหาร	-	✓	-	-	-	-	✓	-	✓
ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓
ด้านเงื่อนใจการทำงาน	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓
ด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน/	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	X
ค่าตอบแทน									
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓
ด้านความยุติธรรม	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓
ด้านความดีความชอบ	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓
สภาพการทำงาน	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	จินตนา เขตจันทน์ (2549)	เนตรดาว มัชฌิมา (2549)	ธีรรัตน์ สุขประภรณ์ (2550)	ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550)	กตติกา ปัญญาวงศ์ (2552)	กัลยา ยศคำเลื้อ (2553)	ณัฐชัย วงศ์สุภักดิ์ (2553)	เพ็ญนภา ปัทมทุลกันต์ (2553)	จารุณี สารนอก (2555)
	ตัวแปรตาม (ประสิทธิผล)								
ความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	-
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	-	✓	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: ✓ = มีผล/ มีความสัมพันธ์ X = ไม่มีผล/ ไม่มีความสัมพันธ์
 - = ไม่ได้ศึกษา

จากตารางสกัดตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยจำนวนหนึ่งพบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ และแรงจูงใจ ตัวแปรเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังมีการศึกษาตัวแปรต้นเพิ่มเติม คือ ตำแหน่งงานที่มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ มาพิจารณาประกอบในการใช้เป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 123 คน (กองบริหารงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, 2559) ซึ่งผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยยึดตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถาม จำนวน 10 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ สถานะของตำแหน่ง ตำแหน่งงาน และบ้านพักอาศัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factors theory) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบวัดค่าระดับแรงจูงใจ ใช้วัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบ 5 ระดับ พร้อมทั้งระดับคะแนน

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
ระดับแรงจูงใจมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นการแสดงระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 รอบการประเมินครั้งที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 (ข้อมูลกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2560) โดยผู้วิจัยเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานอีกครั้ง โดยมีเกณฑ์ระดับผลการประเมินดังนี้

90.00-100	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติงานดีเด่น
80.00-89.99	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติงานดีมาก
70.00-79.99	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติงานดี
60.00-69.99	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติพอใช้
ต่ำกว่า 60	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติงานต้องปรับปรุง

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และพัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดนิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา
3. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
4. สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ และตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อความ ความสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อตรวจสอบให้เหมาะสม กระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
 - 5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คลฤทัย ศรีทะ ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
 - 5.2 อาจารย์ ดร.สมพงษ์ อัสวริยธิปิติ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
 - 5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวลีพร ลักษณะพิพัฒน์ อาจารย์ประจำ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามแบบ Cronbach alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม Cronbach alpha = 0.97

6.1 ปัจจัยจูงใจในภาพรวม Cronbach alpha = 0.89

6.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน Cronbach alpha = 0.70

6.1.2 ด้านการยอมรับ Cronbach alpha = 0.82

6.1.3 ด้านลักษณะของเนื้องาน Cronbach alpha = 0.71

6.1.4 ด้านความรับผิดชอบ Cronbach alpha = 0.68

6.1.5 ด้านความก้าวหน้า	Cronbach alpha = 0.56
6.1.6 ด้านเงินเดือน	Cronbach alpha = 0.89
6.2 ปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม	Cronbach alpha = 0.96
6.2.1 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง	Cronbach alpha = 0.91
6.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Cronbach alpha = 0.82
6.2.3 ด้านสถานะของอาชีพ	Cronbach alpha = 0.93
6.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Cronbach alpha = 0.91
6.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	Cronbach alpha = 0.91
6.2.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	Cronbach alpha = 0.97
6.2.7 ด้านนโยบายและการบริหาร	Cronbach alpha = 0.93
6.2.8 ด้านสภาพการทำงาน	Cronbach alpha = 0.87
6.2.9 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	Cronbach alpha = 0.58
6.2.10 ด้านความมั่นคงในงาน	Cronbach alpha = 0.80

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด จำนวน 123 คน โดยใส่รหัสแบบสอบถาม และแจกบุคลากรตามรหัส ผ่านหัวหน้างานแต่ละหน่วยงาน กำหนดให้ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยสามารถติดตามแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด หลังจากรวบรวมแบบสอบถามครบจำนวนตามที่กำหนดแล้ว จึงได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด และผู้วิจัยเป็นผู้เติมผลการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละคนตามรหัส ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ตำแหน่งงาน สังกัด บ้านพักอาศัย และตำแหน่งงาน ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่งงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน ใช้การวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ (Chi-square)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ใช้การวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ (Chi-square)

การวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ (Chi-square) กรณีค่าความถี่ที่คาดหวัง มีค่าต่ำกว่า 5 เกิน 20% ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ค่าไคสแควร์แบบ Exact test

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ โดยการหาค่าความกว้างของชั้นหรือระดับเพื่อกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์การหาค่าความกว้างของชั้นหรือระดับเพื่อกำหนดค่าคะแนน จึงสามารถนำมากำหนดคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้น ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับแรงงูใจ

ระดับค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีแรงงูใจระดับมากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีแรงงูใจระดับมาก
ระดับค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีแรงงูใจระดับปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีแรงงูใจระดับน้อย
ระดับค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีแรงงูใจระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 123 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสถิติและนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้เป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่งงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
วิทยาเขตบางพระ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (N = 123)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	22.76
หญิง	95	77.24
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	-	-
21-30 ปี	30	24.39
31-40 ปี	74	60.16
41-50 ปี	14	11.38
51-60 ปี	5	4.07
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	100	81.30
ปริญญาโท	23	18.70
ปริญญาเอก	-	-
สถานภาพ		
โสด	70	56.91
สมรส	50	40.65
หย่าร้าง/ หม้าย	3	2.44
อื่น ๆ	-	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	36	29.27
6-10 ปี	60	48.78
11-15 ปี	17	13.82
16-20 ปี	4	3.25
21 ปีขึ้นไป	6	4.88

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 20,000 บาท	34	27.64
20,001-25,000 บาท	59	47.97
25,001-30,000 บาท	23	18.70
มากกว่า 30,000 บาท	7	5.69
สถานะของตำแหน่ง		
ข้าราชการเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	9	7.32
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	114	92.68
ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	35	28.45
นักวิชาการศึกษา	29	23.57
นักวิชาการพัสดุ	10	8.13
นักวิชาการการเงินและบัญชี	13	10.57
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	7	5.69
บุคลากร	15	12.20
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	9	7.32
อื่น ๆ	5	4.07
บ้านพักอาศัย		
บ้านพักสวัสดิการ	51	41.47
บ้านเช่า/ หอพักเช่า	17	13.81
บ้านส่วนตัว	51	41.47
อาศัยอยู่กับญาติ	4	3.25
อื่น ๆ	-	-
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จำนวน 123 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

บุคลากรส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.24 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.16 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.39 และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.38 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.30 และบุคลากรมากกว่าครึ่ง มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.91 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 40.65 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.78 รองลงมา คือ ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.27 และ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.82 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.97 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.64 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 18.70 ส่วนมากเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามากที่สุด ร้อยละ 92.68 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 28.45 รองลงมา คือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ร้อยละ 23.57 และตำแหน่งบุคลากร ร้อยละ 12.20 บุคลากรพักอาศัยอยู่บ้านพักสวัสดิการและบ้านพักส่วนตัวเป็นสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 41.47

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยรวมและรายด้าน (N = 123)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ
ปัจจัยจูงใจ	3.65	0.39	มาก
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.85	0.46	มาก
2. ด้านการยอมรับ	3.66	0.61	มาก
3. ด้านลักษณะของเนื้องาน	3.85	0.50	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.96	0.54	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.70	0.57	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ
6. ด้านเงินเดือน	2.96	0.78	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจ้าง	3.65	0.42	มาก
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.38	0.68	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.81	0.69	มาก
9. ด้านสถานะของอาชีพ	4.07	0.56	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.64	0.73	มาก
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.67	มาก
12. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.41	0.90	มาก
13. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.49	0.76	มาก
14. ด้านสภาพการทำงาน	3.35	0.77	ปานกลาง
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.65	0.69	มาก
16. ด้านความมั่นคงในงาน	3.63	0.66	มาก
ภาพรวม	3.65	0.42	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.78$) และพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ในภาพรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.68$) และด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.77$) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.56$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.67$) และด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน (N = 123)

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ผลการปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้	1 (0.81)	1 (0.81)	34 (27.64)	81 (65.85)	6 (4.88)	3.73	0.60	มาก
2. ผลการปฏิบัติงาน มีคุณภาพอยู่เสมอ	-	-	26 (21.14)	87 (70.73)	10 (8.13)	3.87	0.53	มาก
3. ผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานทำให้เกิด ความภาคภูมิใจ	-	-	21 (17.07)	82 (66.67)	20 (16.26)	3.99	0.58	มาก
4. การปฏิบัติงานมีส่วนช่วย แก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กร ได้สำเร็จ	-	1 (0.81)	32 (26.02)	80 (65.04)	10 (8.13)	3.80	0.58	มาก
ภาพรวม						3.85	0.46	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยมีผลสำเร็จของการปฏิบัติงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สูงที่สุด ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.58$) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.53$) และการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรได้สำเร็จ ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ (N = 123)

ด้านการยอมรับ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับ ในความรู้ ความสามารถ	-	4 (3.25)	40 (32.52)	68 (55.28)	11 (8.94)	3.70	0.68	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ	-	2 (1.63)	29 (23.58)	79 (64.23)	13 (10.57)	3.84	0.62	มาก
3. ได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ว่ามีส่วนสำคัญต่อ ความสำเร็จของงาน ในหน่วยงาน	2 (1.63)	11 (8.94)	51 (41.46)	49 (39.84)	10 (8.13)	3.44	0.83	มาก
ภาพรวม						3.66	0.61	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านการยอมรับ อยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ สูงที่สุด ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.53$) และได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอว่ามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของเนื้องาน (N = 123)

ด้านลักษณะของเนื้องาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ลักษณะของงานที่ รับผิดชอบมีการแบ่งหน้าที่ งานที่ชัดเจน	3 (2.44)	2 (1.63)	26 (21.14)	77 (62.60)	15 (12.20)	3.80	0.76	มาก
2. งานที่ปฏิบัติ ทำทนายและ ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	-	1 (0.81)	28 (22.76)	77 (62.60)	17 (13.82)	3.89	0.62	มาก
3. งานที่รับผิดชอบ ตรงกับความสนใจของท่าน	1 (0.81)	-	34 (27.64)	73 (59.35)	15 (12.20)	3.82	0.67	มาก
4. งานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	1 (0.81)	-	25 (20.33)	82 (66.67)	15 (12.20)	3.89	0.62	มาก
	ภาพรวม					3.85	0.50	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเนื้องาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านลักษณะของเนื้องาน อยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยเห็นว่างานที่ปฏิบัติ ทำทนายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สูงที่สุด ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบ ตรงกับความสนใจของท่าน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.67$) และลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งหน้าที่งานที่ชัดเจน ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ (N = 123)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. มีความกระตือรือร้น ในการติดตามงานให้สำเร็จ ลุล่วง	-	-	9 (7.32)	84 (68.29)	30 (24.39)	4.17	0.54	มาก
2. ได้รับมอบหมายให้มี อำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2 (1.63)	6 (4.88)	33 (26.83)	59 (47.97)	23 (18.70)	3.77	0.87	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายทันตามเวลา ที่กำหนด	-	1 (0.81)	24 (19.51)	80 (65.04)	18 (14.63)	3.93	0.61	มาก
	ภาพรวม					3.96	0.54	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความ
กระตือรือร้นในการติดตามงานให้สำเร็จลุล่วงสูงที่สุด ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.54$) รองลงมา คือ
สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.61$) และ ได้รับ
มอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า (N = 123)

ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรม และศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และ ประสบการณ์	1 (0.81)	7 (5.69)	35 (28.46)	68 (55.28)	12 (9.76)	3.67	0.76	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ	1 (0.81)	3 (2.44)	42 (34.15)	68 (55.28)	9 (7.32)	3.66	0.69	มาก
3. ต้องการเลื่อนตำแหน่ง ตามสายงานให้อยู่ในระดับ ที่สูงขึ้น	2 (1.63)	6 (4.88)	34 (27.64)	58 (47.15)	23 (18.70)	3.76	0.87	มาก
ภาพรวม						3.70	0.57	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความก้าวหน้า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความต้องการเลื่อน
ตำแหน่งตามสายงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นสูงที่สุด ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.87$) รองลงมา คือ ได้รับการ
ส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และ
ประสบการณ์ ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.76$) และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อ
ในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยงใจ ด้านเงินเดือน (N = 123)

ด้านเงินเดือน	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ กับการดำรงชีวิตในสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน	6 (4.88)	15 (12.20)	65 (52.85)	33 (26.83)	4 (3.25)	3.11	0.84	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ (เช่น ค่าเบี้ย เลี้ยง และค่า OT) ที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับงาน ที่ปฏิบัติ	14 (11.38)	24 (19.51)	61 (49.59)	21 (17.07)	3 (2.44)	2.80	0.94	ปานกลาง
ภาพรวม						2.96	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน
ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากร
มีแรงงใจด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการ
ดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันสูงที่สุด ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.84$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทน
การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่า OT) ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงาน
ที่ปฏิบัติ ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.94$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง (N = 123)

ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. งานในหน้าที่มีโอกาส ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	2 (1.63)	14 (11.38)	56 (45.53)	47 (38.21)	4 (3.25)	3.30	0.78	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน การเลื่อนตำแหน่ง เมื่อมีโอกาส	3 (2.44)	11 (8.94)	53 (43.09)	50 (40.65)	6 (4.88)	3.37	0.81	ปานกลาง
3. องค์กรมีเกณฑ์การ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา	3 (2.44)	10 (8.13)	43 (34.96)	59 (47.97)	8 (6.50)	3.48	0.83	มาก
ภาพรวม						3.38	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาส
ที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.68$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเห็นว่า องค์กรมีเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.83$)
ส่วน ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$,
 $\sigma = 0.81$) รองลงมา งานในหน้าที่มีโอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.78$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (N = 123)

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ใส่ใจคอยช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาให้คำแนะนำเมื่อ ผู้บังคับบัญชาประสบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน	1 (0.81)	3 (2.44)	32 (26.02)	67 (54.47)	20 (16.26)	3.83	0.75	มาก
2. มีความเข้าใจและสามารถ ทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาได้ดี	1 (0.81)	4 (3.25)	30 (24.39)	73 (59.35)	15 (12.20)	3.79	0.73	มาก
ภาพรวม						3.81	0.69	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยบุคลากรเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใส่ใจคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำเมื่อผู้บังคับบัญชา
ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา
มีความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะของอาชีพ (N = 123)

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. งานที่รับผิดชอบ มีความสำคัญต่อองค์กร	-	1 (0.81)	21 (17.07)	67 (54.47)	34 (27.64)	4.09	0.69	มาก
2. งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับ การยอมรับจากสังคม	-	-	24 (19.51)	74 (60.16)	25 (20.33)	4.01	0.63	มาก
3. งานที่ทำก่อให้เกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง	-	-	15 (12.20)	78 (63.41)	30 (24.39)	4.12	0.59	มาก
ภาพรวม						4.07	0.56	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรเห็นว่างานที่ทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองสูงที่สุด ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา คืองานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.69$) และงานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (N = 123)

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ได้รับความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	1 (0.81)	4 (3.25)	31 (25.20)	68 (55.28)	19 (15.45)	3.81	0.76	มาก
2. ในหน่วยงานมีความเป็น กันเองระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3 (2.44)	6 (4.88)	25 (20.33)	72 (58.54)	17 (13.82)	3.76	0.84	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. ผู้บังคับบัญชา มีความเข้าใจให้คำแนะนำ เมื่อประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	8 (6.50)	6 (4.88)	31 (25.20)	64 (52.03)	14 (11.38)	3.57	0.98	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาสร้าง กำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้เสมอ	10 (8.13)	5 (4.07)	42 (34.15)	56 (45.53)	10 (8.13)	3.41	0.99	มาก
ภาพรวม						3.64	0.73	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีสูงสุด ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.76$) รองลงมา ในหน่วยงานมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.84$) ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.98$) และผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เสมอ ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (N = 123)

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. มีความสามัคคี และความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	- (1.63)	2 (1.63)	23 (18.70)	67 (54.47)	31 (25.20)	15	0.71	มาก
2. ในหน่วยงานมีการทำงาน เป็นทีม	- (1.63)	2 (1.63)	30 (24.39)	58 (47.15)	33 (26.83)	3.99	0.76	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3. ได้รับความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน	-	1	28	64	30	4.00	0.71	มาก
		(0.81)	(22.76)	(52.03)	(24.39)			
	ภาพรวม					4.01	0.67	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความสามัคคีและความร่วมมือในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.71$) รองลงมา คือ บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.71$) ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.98$) และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา (N = 123)

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชาบริหารงาน อย่างมีความยุติธรรม	5	5	45	57	11	3.52	0.87	มาก
	(4.07)	(4.07)	(36.59)	(46.34)	(8.94)			
2. ผู้บังคับบัญชามีความเป็น ผู้นำ มีความรับผิดชอบ ต่อสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทำ ผิดพลาด	11	4	44	50	14	3.42	1.04	มาก
	(8.94)	(3.25)	(35.77)	(40.65)	(11.38)			
3. ผู้บังคับบัญชาสร้าง บรรยากาศในการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	11	7	46	52	7	3.30	0.99	ปานกลาง
	(8.94)	(5.69)	(37.40)	(42.28)	(5.69)			
	ภาพรวม					3.41	0.90	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.41, \sigma = 0.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาบริหารงานอย่างมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุดที่สุด ($\mu = 3.52, \sigma = 0.87$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทำผิดพลาด ($\mu = 3.42, \sigma = 1.04$) ส่วนผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30, \sigma = 0.99$)

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร (N = 123)

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปลความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. นโยบาย แผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการบังคับบัญชาที่จัดไว้ อย่างชัดเจน	4 (3.25)	7 (5.69)	47 (38.21)	56 (45.53)	9 (7.32)	3.48	0.84	มาก
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ	2 (1.62)	12 (9.76)	48 (39.02)	56 (45.53)	5 (4.07)	3.41	0.79	มาก
3. หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชา ถูกต้องและเหมาะสม	5 (4.07)	4 (3.25)	43 (34.96)	61 (49.59)	10 (8.13)	3.54	0.85	มาก
4. หน่วยงานมีนโยบาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าตามตำแหน่ง	4 (3.25)	9 (7.32)	40 (32.52)	57 (46.34)	13 (10.57)	3.54	0.90	มาก
ภาพรวม						3.49	0.76	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49, \sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยหน่วยงานมีนโยบาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าตามตำแหน่งมากที่สุด ($\mu = 3.54, \sigma = 0.90$) รองลงมา หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชา ถูกต้องและเหมาะสม ($\mu = 3.54, \sigma = 0.85$) นโยบาย แผนงาน

และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.84$) และ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน (N = 123)

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	2 (1.63)	20 (16.26)	34 (27.64)	61 (49.59)	6 (4.88)	3.40	0.88	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ สำหรับการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน	2 (1.63)	17 (13.82)	53 (43.09)	47 (38.21)	4 (3.25)	3.28	0.80	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดห้อง ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	5 (4.07)	14 (11.38)	39 (31.71)	59 (47.97)	6 (4.88)	3.38	0.90	ปานกลาง
ภาพรวม						3.35	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยหน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางสูงที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.88$) รองลงมา หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.90$) และ หน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (N = 123)

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. มีความสุขและพอใจ กับงานที่ปฏิบัติ	-	-	45 (36.59)	68 (55.28)	10 (8.13)	3.72	0.61	มาก
2. สถานที่ปฏิบัติงาน ไม่ห่างไกลจากครอบครัว	9 (7.32)	5 (4.07)	36 (29.27)	51 (41.46)	22 (17.89)	3.59	1.06	มาก
ภาพรวม						3.65	0.69	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติสูงที่สุด ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.61$) รองลงมาสถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว ($\mu = 3.59$, $\sigma = 1.06$)

ตารางที่ 20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน (N = 123)

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	แปล ความ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. งานที่ปฏิบัติสามารถ ยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป	2 (1.63)	10 (8.13)	30 (24.39)	60 (48.78)	21 (17.07)	3.72	0.90	มาก
2. งานที่ปฏิบัติสามารถ ทำให้ความเป็นอยู่ของ ครอบครัวดีขึ้น		4 (3.25)	53 (43.09)	55 (44.72)	11 (8.94)	3.59	0.70	มาก
3. องค์กรมีความมั่นคง	1 (0.81)	8 (6.50)	45 (36.59)	55 (44.72)	14 (11.38)	3.59	0.81	มาก
ภาพรวม						3.63	0.66	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรเห็นว่างานที่ปฏิบัติสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไปสูงที่สุด ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.90$) รองลงมา คือ องค์กรมีความมั่นคง ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.81$) และ งานที่ปฏิบัติสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตารางที่ 21 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 ของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 123)

รอบที่ ๑ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559			
ระดับการประเมิน	คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดีเด่น	90.00-100	60	48.78
ดีมาก	80.00-89.99	49	39.84
ดี	70.00-79.99	6	4.88
พอใช้	60.00-69.99	1	0.81
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	-	-
ไม่ได้รับการประเมิน	-	7	5.69
รวม		123	100.00

คะแนนต่ำสุด 65.00 คะแนนสูงสุด 96.00
 คะแนนเฉลี่ย (μ) = 88.16 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 5.62

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงาน ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 อยู่ในระดับดีเด่นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.78 รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 39.84 ระดับดี คิดเป็นร้อยละ 4.88 และระดับพอใช้ ร้อยละ 0.81 โดยทั้งนี้ไม่มีผู้ที่ไม่อยู่ในขอบข่ายของการได้รับการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 5.69 เมื่อมองในภาพรวมพบว่า มีบุคลากร

ที่ได้ระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานต่ำสุดอยู่ที่ 65 คะแนน สูงสุดอยู่ที่ 96 คะแนน (คะแนนเฉลี่ย $(\mu) = 88.16$ คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $(\sigma) = 5.62$)

ตารางที่ 22 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 123)

ระดับการประเมิน	รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559		
	คะแนน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ดีเด่น	90.00-100	66	53.66
ดีมาก	80.00-89.99	51	41.46
ดี	70.00-79.99	4	3.25
พอใช้	60.00-69.99	-	-
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	-	-
ไม่ได้รับการประเมิน		2	1.63
รวม		123	100.00

คะแนนต่ำสุด 72 คะแนน สูงสุด 98.57
 คะแนนเฉลี่ย $(\mu) = 89.69$ คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $(\sigma) = 5.13$

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 อยู่ในระดับดีเด่นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.66 รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 41.46 และระดับดี คิดเป็นร้อยละ 3.25 โดยทั้งหมดนี้ไม่มีผู้ที่ไม่อยู่ในขอบข่ายของการได้รับการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 1.63 เมื่อมองในภาพรวมพบว่า มีบุคลากรที่ได้ระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานต่ำสุดอยู่ที่ 72 คะแนน สูงสุดอยู่ที่ 98.57 คะแนน (คะแนนเฉลี่ย $(\mu) = 88.69$ คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $(\sigma) = 5.13$)

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบผลการเปลี่ยนแปลงระดับผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559 พ.ศ. กับ รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 ของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 123)

การเปลี่ยนแปลงผลการประเมิน		
ผลการเปรียบเทียบ	จำนวน	ร้อยละ
ดีขึ้น	20	16.26
เท่าเดิม	84	68.29
ลดลง	12	9.76
ไม่ได้รับการประเมิน	7	5.69
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการประเมินในรอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 เมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมิน รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 บุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเท่าเดิมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.29 รองลงมา คือ ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 16.26 ลดลง คิดเป็นร้อยละ 9.76 และมีบุคลากรที่ไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานครบจำนวน 2 รอบ คิดเป็นร้อยละ 5.69

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่ง ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

สมมติฐานที่ 1 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H: ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_a: ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร
สายสนับสนุน (N = 121)

ระดับการศึกษา	ระดับผลการปฏิบัติงาน			รวม
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	
ปริญญาตรี	54 (54.55)	42 (42.42)	3 (3.03)	99 (100.00)
ปริญญาโท	12 (54.55)	9 (40.91)	1 (4.55)	22 (100.00)
$\chi^2 = 0.53$, Exact Sig. = 0.84				

จากตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ดีมาก และดี อยู่ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าเท่ากับ 0.84 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (0.05) ดังนั้น ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_a : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 121)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระดับผลการปฏิบัติงาน			รวม
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	
ไม่เกิน 5 ปี	16 (47.06)	17 (50.00)	1 (2.94)	34 (100.00)
6-10 ปี	29 (48.33)	29 (48.33)	2 (3.33)	60 (100.00)
11-15 ปี	13 (76.74)	4 (23.53)	0 (0.00)	17 (100.00)
16-20 ปี	3 (75.00)	1 (25.00)	0 (0.00)	4 (100.00)
21 ปีขึ้นไป	5 (83.33)	0 (0.00)	1 (16.67)	6 (100.00)

$\chi^2 = 12.56$, Exact Sig. = 0.09

จากตารางที่ 25 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นมากที่สุด และผู้ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับผลการปฏิบัติงานดีมาก มากที่สุด เมื่อพิจารณาจะพบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จะมีระดับผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพิ่มขึ้น

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าเท่ากับ 0.09 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (0.05) ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 รายได้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_0 : รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_a : รายได้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน
(N = 121)

รายได้	ระดับผลการปฏิบัติงาน			รวม
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	
ไม่เกิน 20,000 บาท	12 (37.50)	19 (59.38)	1 (3.13)	32 (100.00)
20,001-25,000 บาท	33 (59.93)	24 (40.68)	2 (3.39)	59 (100.00)
25,001-30,000 บาท	15 (65.22)	8 (34.78)	0 (0.00)	23 (100.00)
มากกว่า 30,000 บาท	6 (85.71)	0 (0.00)	1 (14.29)	7 (100.00)

$\chi^2 = 12.37$, Exact Sig. = 0.03

จากตารางที่ 26 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับผลการปฏิบัติงานดีเด่นมากที่สุด และบุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากมากที่สุด เมื่อพิจารณาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจะมีระดับผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพิ่มขึ้น

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าเท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (0.05) ดังนั้น ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_0 : ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_a : ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร
สายสนับสนุน (N = 121)

ตำแหน่ง	ระดับผลการปฏิบัติงาน			รวม
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	21 (61.76)	10 (29.41)	3 (8.82)	34 (100.00)
นักวิชาการศึกษา	17 (60.71)	11 (39.29)	0 (0.00)	28 (100.00)
นักวิชาการพัสดุ	2 (20.00)	8 (80.00)	0 (0.00)	10 (100.00)
นักวิชาการการเงินและบัญชี	7 (53.85)	6 (46.15)	0 (0.00)	13 (100.00)
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4 (40.00)	6 (60.00)	0 (0.00)	10 (10.00)
บุคลากร	6 (50.00)	5 (41.67)	1 (8.33)	12 (100.00)
นักวิเคราะห์ชั้นนักนโยบายและแผน	7 (77.78)	2 (22.22)	0 (0.00)	9 (100.00)
อื่น ๆ	2 (40.00)	3 (60.00)	0 (0.00)	5 (100.00)

$\chi^2 = 17.77$, Exact Sig. = 0.22

จากตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานนักวิเคราะห์ชั้นนักนโยบายและแผนมีระดับผลการปฏิบัติงานดีเด่นมากที่สุด และตำแหน่งนักวิชาการพัสดุมีระดับผลการปฏิบัติงานดีมากมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่าในแต่ละตำแหน่งมีระดับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าเท่ากับ 0.22 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (0.05) ดังนั้น ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_a : ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 121)

ระดับแรงจูงใจ	ระดับผลการปฏิบัติงาน			รวม
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	
น้อย	0 (0.00)	2 (100.00)	0 (0.00)	2 (100.00)
ปานกลาง	10 (37.04)	14 (51.85)	3 (11.11)	27 (100.00)
มาก	52 (63.41)	29 (35.37)	1 (1.22)	82 (100.00)
มากที่สุด	4 (40.00)	6 (60.00)	0 (0.00)	10 (100.00)

$\chi^2 = 13.44$, Exact Sig. = 0.02

จากตารางที่ 28 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีปัจจัยจูงใจที่ระดับน้อย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากมากที่สุด และบุคลากรที่มีปัจจัยจูงใจที่ระดับมาก มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นมากที่สุด

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (0.05) ดังนั้น ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_0 : ปัจจัยค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_a : ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
(N = 121)

ระดับแรงจูงใจ	ระดับผลการปฏิบัติงาน			รวม
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	
น้อย	1 (50.00)	1 (50.00)	0 (0.00)	2 (100.00)
ปานกลาง	17 (43.59)	18 (46.15)	4 (10.26)	39 (100.00)
มาก	38 (57.58)	28 (42.42)	0 (0.00)	66 (100.00)
มากที่สุด	9 (64.29)	5 (35.71)	0 (0.00)	14 (100.00)

$\chi^2 = 9.25$, Exact Sig. = 0.13

จากตารางที่ 29 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีปัจจัยค้ำจุนที่ระดับมากที่สุด มีระดับ
ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นมากที่สุด และบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
ค้ำจุนที่ระดับน้อย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากมากที่สุด

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.)
ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าเท่ากับ 0.13 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐาน (0.05) ดังนั้น ปัจจัยค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_0 : แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

H_a : แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวม (N = 121)

ระดับแรงจูงใจ	ระดับผลการปฏิบัติงาน			รวม
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	
น้อย	0 (0.00)	1 (100.00)	0 (0.00)	1 (100.00)
ปานกลาง	16 (45.71)	16 (45.71)	3 (8.57)	35 (100.00)
มาก	42 (58.33)	29 (40.28)	1 (1.39)	72 (100.00)
มากที่สุด	8 (61.54)	5 (38.46)	0 (0.00)	13 (100.00)

$\chi^2 = 7.17$, Exact Sig. = 0.32

จากตารางที่ 30 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ระดับน้อย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากมากที่สุด และบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ระดับมากที่สุด มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นมากที่สุด

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้จากโปรแกรมมีค่าเท่ากับ 0.32 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (0.05) ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. รายได้มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ	ยอมรับสมมติฐาน
4. ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ	ยอมรับสมมติฐาน
6. ปัจจัยก้ำจุนมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ กับระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่ง จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-square)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ สรุปผลได้ดังนี้

1. จากข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีอายุในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และพักอาศัยบ้านพักบ้านพักสวัสดิการและบ้านพักส่วนตัวมีสัดส่วนที่เท่ากัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.96) ส่วนด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางที่น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.96)

3. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเด่น (ร้อยละ 53.66) รองลงมา มีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับดีมาก (ร้อยละ 41.46) และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (ร้อยละ 3.25) ตามลำดับ โดยมีระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานต่ำสุดอยู่ที่ 72 คะแนน สูงสุด อยู่ที่ 98.57 คะแนน เมื่อนำผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเท่าเดิมมากที่สุด (ร้อยละ 68.29) รองลงมา มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (ร้อยละ 16.26) มีผลการปฏิบัติงานลดลง (ร้อยละ 9.76) และเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานครบจำนวน 2 รอบการประเมิน (ร้อยละ 5.69)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนรายได้ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ระดับน้อย มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด (ร้อยละ 100) และบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ระดับมาก มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นมากที่สุด (ร้อยละ 63.41) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและปัจจัยค่าจูง ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นสามารถอภิปรายผลของการศึกษา ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าครูที่เลี้ยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านเงินเดือนทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ประกอบกับการได้รับค่าตอบแทนล่าช้าไม่ตรงเวลาในแต่ละเดือน รวมถึงการไม่ได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล ส่วนด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เนื่องมาจากการไม่ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทางความรู้ และด้านทักษะ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และส่วนด้านสภาพการทำงาน ซึ่งสาเหตุมาจากการไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาวะที่ดี เหมาะแก่การทำงานและการเรียนรู้ของนักเรียน

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังหรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยผลของงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพอยู่เสมอ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อเกิดผลสำเร็จในงาน ที่ได้มีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ให้ประสบความสำเร็จได้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีการตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุค่าเป้าหมายของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

1.2 ด้านการยอมรับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาได้ให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ และมักให้

คำชมเชยเสมอว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้งานในหน่วยงานสามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงได้ อีกทั้งผลของงานยังได้รับการยอมรับและแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน การที่บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พยายามปฏิบัติงานเต็มความสามารถตาม เพื่อต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของตน คำชมเชยจะเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสายสนับสนุน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ เพิ่มความสามารถ

1.3 ด้านลักษณะของเนื้องาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า หน่วยงานมีการแบ่งลักษณะของงานที่บุคลากรรับผิดชอบ มีการแบ่งหน้าที่ของงานอย่างชัดเจน เป็นงานที่ตรงกับความสนใจ และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งบุคลากรเห็นว่างานที่ปฏิบัติงาน มีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เนื่องจากหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการติดตามงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด และมีความพึงพอใจที่ได้รับควมไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้มีอำนาจ และอิสระในการตัดสินใจงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่

1.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้ ฝึกอบรม และศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสพการณ์ในการทำงาน และรวมถึงการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ แต่ด้วยมีข้อจำกัดด้านสัดส่วนการพิจารณาให้ทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนมากมีความต้องการที่จะเลื่อนตำแหน่งตามสายงานที่ปฏิบัติให้อยู่ในตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น

1.6 ด้านเงินเดือน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับยังไม่มากเท่าที่ควร และเห็นว่ายังไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา ที่ได้รับยังไม่มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร บุคลากรอาจยังมี

ความไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ หน่วยงานควรจะจัดหาเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อความต้องการ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย ยังขาดระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการจัดสรรค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

1.7 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจต่อเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นส่วนหนึ่ง ในการพิจารณาให้เกิดความยุติธรรม แต่บุคลากรเห็นว่าไม่ค่อยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามสายงานที่รับผิดชอบ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรสายวิชามากกว่า มีการส่งเสริมในการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต่าง ๆ ในสายงานที่สายสนับสนุนสามารถเจริญเติบโตในสายงานนั้น ได้ มหาวิทยาลัย ขาดการส่งเสริมการพัฒนาให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการอบรมเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการเตรียมตัวในการเป็นผู้บริหารในอนาคต

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อลักษณะ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คอยใส่ใจ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหา รวมถึงให้คำแนะนำ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้

1.9 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุน เกิดความรู้สึกว่างานที่ได้รับ มอบหมายในองค์กร ได้รับการยอมรับจากสังคม จนทำให้เกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ ในตนเอง อีกทั้งหน่วยงานได้ตระหนักให้บุคลากรเห็นว่างานที่ปฏิบัติ นั้น มีความสำคัญในการ พัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินต่อไปได้

1.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนรับรู้ถึงการได้รับความ ไว้วางใจ และอิสระในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความเป็นกันเอง และมีความ เข้าใจผู้บังคับบัญชา คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานเสมอ

1.11 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ในหน่วยงานมีการส่งเสริมการทำงาน

เป็นทีม เพื่อให้บุคลากรมีความสามัคคีและมีความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ สร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดี เป็นมิตรซึ่งกันและกัน และมีความไว้วางใจกัน

1.12 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการบริหารจัดการภายในองค์กรอย่างมีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ ปกป้องและยอมรับผิด เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดพลาด แต่บางครั้งผู้บังคับบัญชาก็ทำให้บรรยากาศในการทำงานเสียไปบ้างสร้างความอึดอัดต่อการปฏิบัติงาน

1.13 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่มีการบังคับบัญชาที่จัดไว้ อย่างชัดเจน มีความถูกต้องและเหมาะสม และนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานมีการถ่ายทอดให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างสะดวก และหน่วยงานยังมีนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าตามตำแหน่งที่เหมาะสมตรงสายงาน

1.14 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยมีสถานที่และห้องปฏิบัติงาน ยังไม่เพียงพอ และเหมาะสมต่อความต้องการ รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีสภาพพร้อมการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรเร่งดำเนินการในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงานให้น่าอยู่มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย ไม่สามารถดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าถึงในบางหน่วยงานได้ทั่วถึง โดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ต สัญญาณ โทรศัพท์ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการการดำเนินงานในหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ให้บริการ และสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจะตระหนักและให้ความสำคัญ ควรจัดสรรงบประมาณส่วนนี้เพิ่มเติม และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมีการสำรวจความต้องการในแต่ละปีเพื่อจัดทำแผนพัฒนา และขออนุมัติงบประมาณรองรับการปฏิบัติงาน

1.15 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อสถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และปฏิบัติงานอยู่ไม่ไกลจากครอบครัว โดยพบว่าอยู่บ้านพักของตนเอง และบ้านพักสวัสดิการ จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานทุ่มเทได้อย่างเต็มที่

1.16 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นว่า ตนเองสามารถ

ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ได้ไม่นาน สามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป มีความมั่นคง และรายได้ที่ได้รับสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวดีขึ้น

2. ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

จากการศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จำนวน 123 คน โดยแบ่งรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 รอบการประเมิน ดังนี้

รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 โดยประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานในช่วง วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2559 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ จำนวน 60 คน มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนผลการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 90.00-100.00 คะแนน รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 49 คน มีคะแนนผลการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 80.00-89.99 คะแนน ระดับดี จำนวน 6 คน มีคะแนนผลการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 70.00-79.99 คะแนน พอใช้ 1 คน มีคะแนนผลการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 60.00-69.99 คะแนน และมีผู้ที่ไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ครบ 4 เดือน ของรอบการประเมินนั้น ทั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น สูงที่สุด อยู่ที่ 96.00 คะแนน และผู้ที่มีคะแนนระดับพอใช้ต่ำสุด อยู่ที่ 65.00 คะแนน

รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 โดยประเมินการปฏิบัติงานจากผลงานในช่วง วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ จำนวน 66 คน มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนผลการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 90.00-100.00 คะแนน รองลงมาอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 51 คน มีคะแนนผลการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 80.00-89.99 คะแนน ระดับดี จำนวน 4 คน มีคะแนนผลการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 70.00-79.99 คะแนน และมีผู้ที่ไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ครบ 4 เดือน ของรอบการประเมินนั้น ทั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นสูงที่สุด อยู่ที่ 98.57 คะแนน และผู้ที่มีคะแนนระดับต่ำสุด อยู่ที่ 72.00 คะแนน

เมื่อนำผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเท่าเดิมมากที่สุด จำนวน 84 คน รองลงมา มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น จำนวน 20 คน มีผลการปฏิบัติงานลดลง จำนวน 12 คน และเป็นผู้ที่ไม่สามารถนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกันได้ จำนวน 7 คน

ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีการกำหนดช่วงการประเมินผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ส่วนใหญ่ มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่หน่วยงาน ตั้งค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้ จึงส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานออกมาดี และพบว่าจากผลประเมินการปฏิบัติงานทั้ง 2 รอบการประเมิน ไม่มีผู้ที่ได้รับระดับผลการประเมิน ต้องปรับปรุง คือ มีระดับคะแนนต่ำกว่า 60 คะแนน ซึ่งถ้าอยู่ในระดับต้องปรับปรุง จะส่งผลให้ ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนจากมหาวิทยาลัย ฯ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ กับระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ และรายได้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ซึ่งอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

3.1 ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานจากระดับการศึกษา แต่ประเมินตามความรู้ความสามารถของบุคลากร

3.2 ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานจากระยะเวลาการปฏิบัติงาน แต่ประเมินจากผลงานของบุคลากร ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3.3 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับระดับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขต

บางพระ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้มากขึ้น จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจากมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับ จึงมีความทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา ปันจุกฤษณ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และธิดารัตน์ สุขประภรณ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เนื่องบุคลากรที่มีรายได้น้อย สาเหตุอาจมาจากการขาดความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ขาดความใส่ใจในงาน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีจะรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนมากขึ้น ได้รับการปรับเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ 2 ครั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ 2 ประเมินสมรรถนะ หรือประเมินพฤติกรรมการทำงาน เมื่อบุคลากรขาดทักษะบุคลากรควรต้องเข้ารับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ได้รับระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่ดี

3.4 ผลการวิจัยพิเศษสมมติฐานที่ว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลการประเมินไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผลแยกตามหน่วยงานแต่ละส่วนราชการ เป็นการประเมินตามภาระงานที่รับผิดชอบ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะของงาน โดยหัวหน้างานกับผู้รับการประเมินมีการทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง ส่งผลให้ผลการประเมินในแต่ละตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

จากการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐาน แบ่งเป็น 2 ด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น มหาวิทยาลัย ควรใช้ปัจจัยจูงใจเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ทำให้รู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ เพื่อให้ได้รับการยอมรับ ยกย่องจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของเนื้องาน ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ด้านความรับผิดชอบ ให้มีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นต่องานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ส่งเสริมและเปิด โอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และด้านเงินเดือน บุคลากรรู้ว่าเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กร อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ยังขาดการวางแผนเส้นทางในการพัฒนาศักยภาพ การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น การเตรียมตัวเป็นผู้บริหารในอนาคตของบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยจะให้ความสำคัญกับบุคลากรสายวิชาการเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนน้อยที่สุด เนื่องจากในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่มีค่าครองชีพ

ด้านต่าง ๆ ที่ค่อนข้างสูง เงินเดือนที่บุคลากรได้รับจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการ ในการดำรงชีวิต อีกทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ยังต้องใช้สิทธิ จากประกันสังคมในการรักษาพยาบาลตนเอง ไม่สามารถเบิกค่ารักษาของบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรได้ จึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน ในด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ โดยการวางนโยบาย ในการบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการที่มีอยู่ให้มีสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความจำเป็นของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการศึกษาหาความรู้ ต้องการมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง เพื่อต้องการที่จะทำงานกับองค์กรไปนาน ๆ จึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career path) ให้ชัดเจน โดยเฉพาะพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

3. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรต้องการให้หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการทำงาน ต้องการ ห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน เพียงพอต่อจำนวนของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการ ปฏิบัติงานให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน รวมถึงปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน ให้นำอยู่น่าปฏิบัติงาน

4. จากการศึกษา พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ บุคลากรมีรายได้มากขึ้น ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานดีขึ้น มีความพึงพอใจในค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับ จึงมีความทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนกำหนดแนวทางในการสนับสนุนให้เงินรางวัลสำหรับ บุคลากรสายสนับสนุน ในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในด้านรายได้ ซึ่งในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยจะให้ความสำคัญกับบุคลากรสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน

5. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ บุคลากรต้องการได้รับการชื่นชมเมื่องานประสบความสำเร็จ ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา บางครั้งต้องการอิสระในการตัดสินใจ ต้องการการยอมรับ ต้องการที่ได้รับการส่งเสริม

ให้ได้รับการพัฒนา จึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญ โดยให้บุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ฯ มีความรู้สึกว่ามีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้งานประสบความสำเร็จ อีกทั้งผู้บริหาร ควรมีนโยบายในการพัฒนา บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตรงกับสายงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในด้านเงินเดือน หน่วยงานและ ผู้บังคับบัญชา ควรมีการตั้งงบประมาณสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการให้แก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุด เพื่อเป็นการเพิ่ม ค่าตอบแทนในด้านรายได้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการจัดหาที่พักให้เพียงพอต่อความต้องการ ของบุคลากร โดยมหาวิทยาลัย ควรมีการสำรวจที่พักอาศัยที่มีอยู่ว่ามีความเพียงพอ หรือมีอยู่ สามารถเข้าพักอาศัยได้หรือไม่ และจัดสรรให้บุคลากรที่มีความจำเป็นเร่งด่วนด้านที่พักอาศัย ได้เข้าพักเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายประจำเดือนให้น้อยลง อีกทั้งมหาวิทยาลัยควรจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ที่สามารถนำเงินจากกองทุนสวัสดิการมาบริหารจัดการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้บุคลากร

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพ ของตนเองในการศึกษาหาความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน โดยการจัดสรรงบประมาณด้านการ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ได้มีการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการส่งเสริมให้ บุคลากรเติบโตในสายงานเมื่อมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มหาวิทยาลัยควร มอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้ชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้า ของสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มีการชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเพื่อให้เกิดความ กระตือรือร้นถึงผลที่จะได้รับ

3. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในด้านสภาพการทำงาน หน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ควรจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนด้านสภาพการทำงานให้มี สภาพแวดล้อม น่าอยู่น่าปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีห้องทำงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ

ที่เพียงพอและทันสมัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถช่วยให้งานที่ปฏิบัติออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็น
ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น
ด้านงบประมาณ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กฤติกา ปัญญาวงศ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (2559). *บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ*. เข้าถึงได้จาก www.rmutto.ac.th.
- กัลยา ยศคำลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. เลข: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จารุณี สารนอก. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย.
- จินตนา เขตจำนนท์. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาคริต จันทร์สว่าง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญเดช วีระกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ณัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัทฐา กรีหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณิชากุล สาดรา. (2553). *อิทธิพลของการรับรู้สื่อโฆษณาและคุณค่าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องคิดเลขของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). *ทฤษฎีการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์ฝึกอบรมเด็กอ่อนก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด. (2558). *6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=37185>
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปราณี ภัคดีไพบูลย์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพรรณ ละอองนวล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เพ็ญนภา ปั่นทุลักษ์ณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอส เค บุ๊คเนส.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร วิทขอุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรมเอวัน เดอะรอยัลครุส พัทยา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุระสิทธิ์ คะลีล้วน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของการศึกษาของผู้บริการและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาคผนวก

รหัส.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ”

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ”

2. แบบสอบถามวิจัยเชิงปริมาณแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

3. ข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในภาพรวมเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

รัตนา คงสืบ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบที่ถูกต้องกับความเป็นจริง
ของตนมากที่สุด

1. เพศ

- () 1) ชาย () 2) หญิง

2. อายุ

- () 1) ไม่เกิน 20 ปี () 2) 21-30 ปี
() 3) 31-40 ปี () 4) 41-50 ปี
() 5) 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- () 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2) ปริญญาตรี
() 3) ปริญญาโท () 4) ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

- () 1) โสด () 2) สมรส
() 3) หย่าร้าง/ หม้าย () 4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () 1) ไม่เกิน 5 ปี () 2) 6-10 ปี
() 3) 11-15 ปี () 4) 16-20 ปี
() 5) 21 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

- () 1) ไม่เกิน 20,000 บาท () 2) 20,001-25,000 บาท
() 3) 25,001-30,000 บาท () 4) มากกว่า 30,000 บาท

7. สถานะของตำแหน่ง

- () 1) ข้าราชการพลเรือน ฯ () 2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

8. ตำแหน่งงาน

- () 1) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป () 2) นักวิชาการศึกษา
() 3) นักวิชาการพัสดุ () 4) นักวิชาการการเงินและบัญชี
() 5) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ () 6) บุคลากร
() 7) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน () 8) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

9. บ้านพักอาศัย

- () 1) บ้านพักสวัสดิการ () 2) บ้านเช่า/ หอพักเช่า
 () 3) บ้านส่วนตัว () 4) อาศัยอยู่กับญาติ
 () 5) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่านมากที่สุด คำถามเหล่านี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของแต่ละบุคคล

คำถามในส่วนนี้เป็นคำถามที่พิจารณาถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย

สนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ที่ทำให้เกิดทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ผลการปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้					
2	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพอยู่เสมอ					
3	ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ					
4	การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวในองค์กรได้สำเร็จ					
ด้านการยอมรับ						
5	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
6	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอว่ามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ ของงานในหน่วยงาน					
ด้านลักษณะของเนื้องาน						
8	ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบมีการแบ่ง หน้าที่งานที่ชัดเจน					
9	งานที่ท่านปฏิบัติ ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
10	งานที่ท่านรับผิดชอบ ตรงกับความสนใจ ของท่าน					
11	งานที่ท่านรับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
ด้านความรับผิดชอบ						
12	ท่านมีความกระตือรือร้นในการติดตามงาน ให้สำเร็จลุล่วง					
13	ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
14	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทันตามเวลาที่กำหนด					
ด้านความก้าวหน้า						
15	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม และศึกษา งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
16	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17	ท่านต้องการเลื่อนตำแหน่งตามสายงาน ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น					
ด้านเงินเดือน						
18	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
19	ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่า OT) ที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
20	งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
21	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านในการเลื่อน ตำแหน่งเมื่อมีโอกา					
22	องค์กรของท่านมีเกณฑ์การพิจารณา ผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
23	ท่านใส่ใจคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ คำแนะนำเมื่อผู้บังคับบัญชาประสบปัญหา ในการปฏิบัติงาน					
24	ท่านมีความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาได้ดี					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสถานะของอาชีพ						
25	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร					
26	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม					
27	งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
28	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
29	ในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
30	ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
31	ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ท่านเสมอ					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
32	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
33	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม					
34	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
35	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานอย่างมีความยุติธรรม					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
36	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำผิดพลาด					
37	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
ด้านนโยบายและการบริหาร						
38	นโยบาย แผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน มีการบังคับบัญชาที่จัดไว้อย่างชัดเจน					
39	นโยบายการบริหารของหน่วยงานของท่าน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ					
40	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชา ถูกต้องและเหมาะสม					
41	หน่วยงานของท่านมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าตามตำแหน่ง					
ด้านสภาพการทำงาน						
42	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
43	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน					
44	หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว						
45	ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติ					
46	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว					
ด้านความมั่นคงในงาน						
47	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป					
48	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น					
49	องค์กรของท่านมีความมั่นคง					

ตอนที่ 3 ระดับผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ มีเกณฑ์ระดับผลการประเมินดังนี้

90.00-100	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติงานดีเด่น
80.00-89.99	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติงานดีมาก
70.00-79.99	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติงานดี
60.00-69.99	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติพอใช้
ต่ำกว่า 60	หมายถึง	ระดับผลการปฏิบัติงานต้องปรับปรุง

1. ในปีงบประมาณ 2559 ท่านมีผลการปฏิบัติงาน รอบที่ 2 (ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559)

อยู่ในระดับใด

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1) ดีเด่น | <input type="checkbox"/> 2) ดีมาก |
| <input type="checkbox"/> 3) ดี | <input type="checkbox"/> 4) พอใช้ |
| <input type="checkbox"/> 5) ต้องปรับปรุง | <input type="checkbox"/> 6) จำไม่ได้/ ไม่แน่ใจ |

2. ผลการประเมินของท่านในปีงบประมาณ 2559 รอบที่ 2 (ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559)

เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ 2559 รอบที่ 1 (วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2559) เป็นอย่างไร

- | | |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1) ดีขึ้น | <input type="checkbox"/> 2) เท่าเดิม/ ไม่เปลี่ยนแปลง |
| <input type="checkbox"/> 3) ลดลง | <input type="checkbox"/> 4) จำไม่ได้/ ไม่แน่ใจ |

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

รัตนา กงสืบ

ผู้วิจัย