แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

WORK MOTIVATION AMONG ACADEMIC SUPPORTING EMPLOYEES WORKING FOR FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES, BURAPHA UNIVERSITY

ปัญนลักษณ์ ควรเอี่ยม

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

59930006_2683567608

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัญนลักษณ์ ควรเอี่ยม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

26835676O8
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

WORK MOTIVATION AMONG ACADEMIC SUPPORTING EMPLOYEES WORKING FOR FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES, BURAPHA UNIVERSITY

PUNNALUCK KRUAN-IAM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN GENERAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY
2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ปัญนลักษณ์ ควรเอี่ยม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร. กฤษฎา นันทเพ็ชร)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรมย์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ 25 เดือน มี.ค. พ.ศ. 2563

59930006: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)
คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ, คณะมนุษยและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัญนลักษณ์ ควรเอี่ยม: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (WORK MOTIVATION AMONG ACADEMIC SUPPORTING EMPLOYEES WORKING FOR FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES, BURAPHA UNIVERSITY) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: กฤษฎา นันทเพ็ชร ปี พ.ศ. 2560

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 48 คน โดยใช้จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1959) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยได้นำสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ด้วยคำสั่ง Compare mean มาใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยทั่วไปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มากที่สุด โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานเงินรายได้ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมากที่สุด และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ส่วนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในกลุ่มประชากรที่เป็นประเภทพนักงานเงินรายได้ พบว่าส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ในส่วนของประสบการณ์ทำงาน ในกลุ่มประชากรที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2683567608
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

59930006: CONCENTRATION: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: WORK MOTIVATION, WORK, EMPLOYEES

PUNNALUCK KRUAN-IAM: WORK MOTIVATION AMONG ACADEMIC SUPPORTING EMPLOYEES WORKING FOR FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES, BURAPHA UNIVERSITY. ADVISORY COMMITTEE: KRISDA NANTAPETCH 2017

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

The purposes of this quantitative study were to examine a level of work motivation among academic supporting staff working for Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University and to compare their level of work motivation as classified by gender, age, educational level, work position, and work experience. The population of this study was 48 academic supporting employees, working for Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University. The instrument used to collect the data was a questionnaire. To analyze the collected data, a statistical test for comparing means was administered.

The results of this study revealed that the majority of respondents were more female than male, aged 25-35 and 36-45. Also, most of them, holding a bachelor's degree, were employees hired by the Faculty income with work experience more than 10 years. The results indicated the level of work motivation among these staff was at a high level. Specifically, the level of work motivation in relation to policies and administration was rated at the highest level by the subjects, followed by the ones relating to interpersonal relationship, income and fringe benefit, respectively. In addition, based on the results from the comparisons, it was shown that female employees demonstrated a higher level of work motivation than their male counterparts. The subjects, aged 45 onwards, had a higher level of work motivation than other age groups. The subjects, holding a diploma, demonstrated a higher level of work motivation than those subjects with other educational degrees. The subjects who were hired by the Faculty income had a higher level of work motivation than their counterparts paid by other sources of money. Finally, the subjects with work experience more than 10 years had a higher level of work motivation than other groups of subjects.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาบริหารทั่วไป รุ่น 11-1 รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านที่ได้จัดทำคู่มือการเขียนงานนิพนธ์ ขอขอบพระคุณ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน ในหลักสูตรรัฐประศาสนาศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาบริหารทั่วไป ศูนย์บางแสน วิทยาลัยการริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชามาเป็นอย่างดียิ่ง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมรุ่นที่สนับสนุนเป็นกำลังใจให้กันด้วยดีเสมอมา ทำให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาโทตามที่มุ่งหวังไว้

ปัญนลักษณ์ ควรเอี่ยม

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 4

ขอบเขตการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 9

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 17

ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา 26

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 37

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 45

ประชากรที่ใช้การวิจัย 45

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 46

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....50
ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....51
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....53
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล.....70
สรุปผลการวิจัย.....70
อภิปรายผล.....71
ข้อเสนอแนะ.....75
บรรณานุกรม.....77
ภาคผนวก.....81
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....88

2683567608
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ (Herzberg ,n.d. อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2538, หน้า 373)19

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของคนและพฤติกรรมของคน (Flippo, 1971, p. 375).....24

ตารางที่ 3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน.....25

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 30

ตารางที่ 5 แผนพัฒนาบุคลากร 33

ตารางที่ 6 แผนการจัดสรรทุนการศึกษาประจำปี.....34

ตารางที่ 7 แผนปรับปรุงภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.....35

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....42

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล.....51

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสาย สนับสนุน ด้านความสำเร็จในการทำงาน 53

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสาย สนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 55

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสาย สนับสนุน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....56

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสาย สนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ 57

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสาย สนับสนุน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 58

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานสาย สนับสนุน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 59

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการฏิบัติงานของพนักงานสาย..60

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน 61

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านรายได้และสวัสดิการ 62

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 63

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม 64

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ 65

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามอายุ 66

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา.....67

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร.....68

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกามประสบการณ์ทำงาน 69

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 3

ภาพที่ 2 กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ (Luthans, 1992) 13

ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 36

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรขององค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าในองค์การมีแรงจูงใจที่ดีให้บุคลากรในองค์การ เพื่อให้ตั้งใจในการทำงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความรู้ความสามารถ และให้สำนึกรักองค์การได้ จะส่งผลให้คุณภาพการทำงานอยู่ในระดับที่ดี แรงจูงใจจึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์การ ถ้าองค์การมีแรงจูงใจที่ดีให้กับบุคลากร บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือนโยบายการบริหารที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรในส่วนงานมีความยินดีที่จะทำงานให้เต็มความสมารถ และก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ถ้าองค์การไม่มีแรงจูงใจให้กับบุคลากรเลยก็อาจส่งผลในการทำงานในองค์การนั้นๆ ได้ เช่น อาจทำงานไม่เต็มความสามารถ ไม่รับผิดชอบในงาน เกียจคร้าน หรือทำงานผิด ๆ ถูกๆ ทำให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์การวางไว้

สถาบันอุดมศึกษา นับว่าเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการวิชาการ รวมถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติ สถาบันอุดมศึกษาจะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพจะต้องมีกระบวนการปฏิบัติงาน และบุคลากรที่มีคุณภาพใส่ใจในการทำงาน เป็นกลไกในการพัฒนาและสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคลากรก็เช่นกัน จะต้องอาศัยหักการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การบำรุงขวัญและกำลังใจหรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรจึงมีเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและมีขนาดใหญ่ที่สุดในภูมิภาคตะวันออกของประเทศไทย แน่นอนว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนนิสิตในระดับอุดมศึกษาที่มากที่สุดระดับหนึ่ง เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับในศักยภาพกระบวนเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนและที่สำคัญมีสาขาวิชาที่หลากหลายรองรับการเจริญเติบโตระดับอาเซียน เป็นมหาวิทยาลัยด้านการวิจัยชั้นนำที่ให้ความรู้ความสำคัญต่อประชาคมโลกอีกด้วยซึ่งในมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วยคณะต่าง ๆ รวมทั้งหมด 28 คณะ รวมวิทยาเขตบางแสน, จันทบุรี และสระแก้ว โดยมีนิสิตเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญา

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

เอก ทั้งสิ้น 7,087 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560) และใน 28 คณะนั้น มีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์รวมอยู่ด้วย

การที่องค์กรจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างขยันขันแข็งรวมถึงทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่า เขาเป็นคนที่มีคุณค่า และคุณภาพ และองค์กรต้องอาศัยกายสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเช่นกัน บุคลากรที่ทำหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการถือว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการทราบถึงความต้องการ และแรงจูงใจจาก พนักงานสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การทำงานในองค์กรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของคณะได้

ปัจจุบันจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ปฏิบัติในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จต่องานที่ทำ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านความเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถสร้างงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิพลได้เป็นอย่างดี (กาญจนา ตรีรัตน์ (2549, หน้า 2) ได้กล่าวไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลาการสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อหวังว่าการศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา สามารถรู้ถึงความต้องการ จากบุคลากรในองค์กร ซึ่งหวังว่าคงเป็นประโยชน์ในการบริหารงานภายในองค์กร และอาจเป็นประโยชน์ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำข้อมูลไปอ้างอิงหรือเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินนโยบายในหน่วยงานอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิพลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

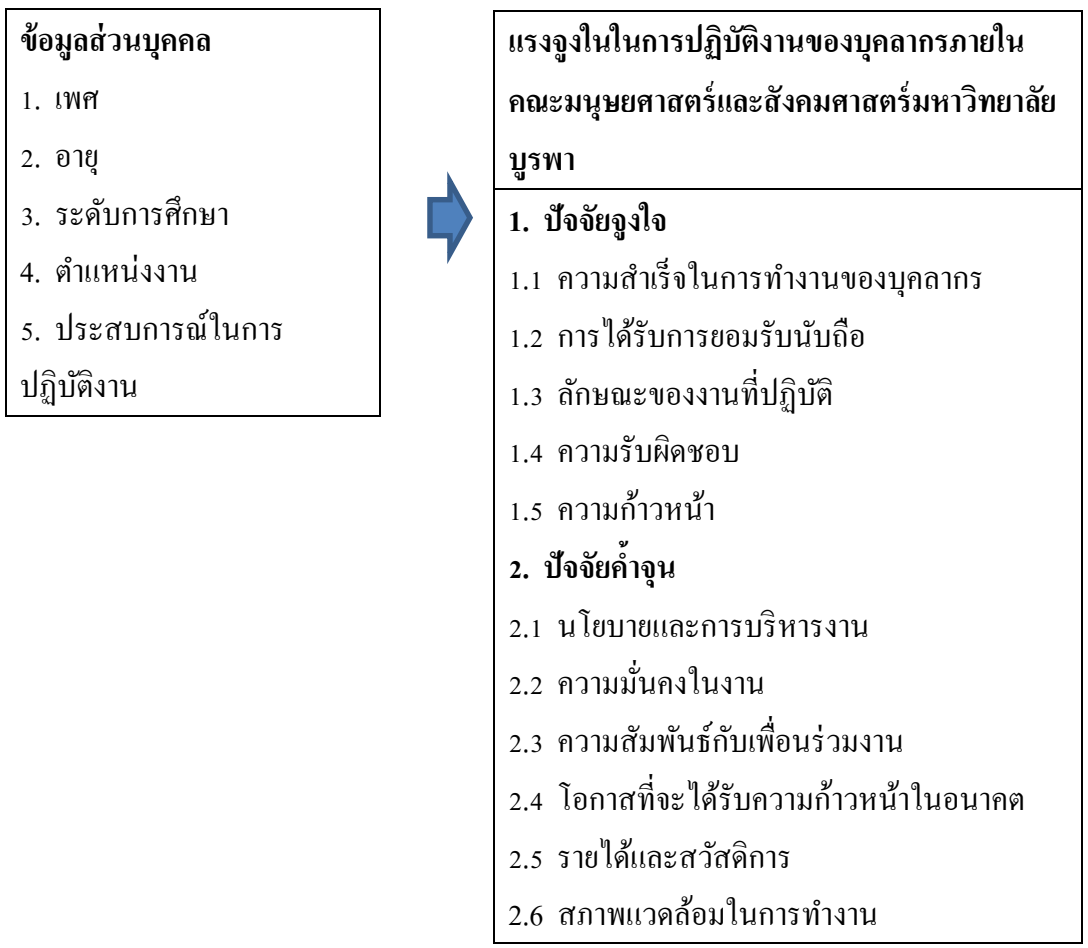
1. เพื่อศึกษาแรงจูงในในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาไว้จึงนำแนวความคิดแรงจูงใจของ (Herzberg, 1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มากำหนดกรอบงานวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

3. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการเลือกวิธีการสร้างแรงจูงใจ และสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สามารถจูงใจบุคลากร และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกฝ่ายได้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 48 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานบุคคลคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2560) โดยใช้จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1959) ซึ่งผู้ได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาวิจัย สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังนี้

เพศ

อายุ

ระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ปัจจัยจูงใจ

ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

การยอมรับนับถือ

ลักษณะของงาน

ความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน

นโยบายและการบริหารงาน

ความมั่นคงในงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

รายได้และสวัสดิการ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มีบุคลากรในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 48 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงมกราคม พ.ศ. 2561 ถึงมิถุนายน พ.ศ.2561 รวม 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ หรือที่มีผู้ทำการชักจูงโดยมีความต้องการเป็นพื้นฐาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

บุคลากร ในงานวิจัยนี้หมายถึง บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานสายสนับสนุนทางวิชาการในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำการแสดงออกเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้ เป็นไปตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวเอง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากร มีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ และสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การบุคลากร ได้รับการยอย่อง ชมเชย ความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ที่รับผิดชอบและได้รับมอบให้ทำเป็น ประจำซึ่งอาจจะท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และอาจจะตรงกับสายวิชาที่เรียนมาหรือไม่ตรงก็สามารถทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตลอดจนได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้สามารถของตนเอง

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

1.2 ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามรถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 โอกาสที่จะไดรับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงาน

1.5 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน และอื่น ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้

อายุ หมายถึง ช่วงอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพาที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประสบการในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” มีแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสรุปเป็นหัวข้อสำคัญ ๆ ได้ดังนี้ คือ

1. แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
   - 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
   - 1.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ
   - 1.5 คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   - 1.6 วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา
4. วิจัยที่เกี่ยวข้อง

2683567608
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตอยู่และส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีนักวิชาการที่ศึกษาด้านแรงจูงใจได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิ (2550) ได้ให้ความหมายของแรงจูใจว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวัง โดยที่สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้จะมีกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออมา

เกษสุดา ตันชุน (2545, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศร (2544, หน้า 40) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทางซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมา ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัวของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) กล่าวว่า ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ

สมพร สุทัศนีย์ (2542) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งที่พฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไหมนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการของบุคคล

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

Schiffman and Koontz (1993, p. 69) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

Anita (1995) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

Strauss and Sayles (1980) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าเมื่อความต้องการ ขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Feldman and Arnold (1983) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

Woolfolk (1993) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง การจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดจากอิทธิพลของสถานการณ์ บุคคลรอบข้างและสิ่งแวดล้อมทั้งหมด

Linoff and Berry (2011) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่องานทำให้การคาดหวังของผู้ที่ทำงานสมบูรณ์หรือประสบผลสำเร็จและได้มาตรฐาน ส่วนความไม่พึงพอใจ ในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่ทำงานรู้สึกว่างานนั้นไปขัดขวางความสำเร็จของแต่ละบุคคล

Luthans (1998) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้นและกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใน จะเกิดความต้องการ (Needs) ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ที่มีแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก อาจมุ่งเน้นผลประโยชน์หรืออาจทำด้วยความเต็มใจขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลให้ให้ตัวบุคคลสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีความสุขในการทำงานโดยที่เค้าพึงพอใจกับงานที่ทำและทุ่มเทกับงานนั้น ๆ โดยอาจไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ก็ได้ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกอาจจะต้องการของรางวัลหรือผลตอบแทนจากการทำงานก็ได้เช่นกัน

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจึงเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงานเพราะ

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลังงาน (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทนบากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อนให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญ ก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อดิ้นรน เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลนั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

กิติ ตยัคคานนท์ (2543, หน้า 121) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่าในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการคือ

1. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

2. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน เร้าใจให้มีกิจกรรม

3. นำไปสู่ความวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

พรรษภรณ์ โฆษิตกานต์ (2551, หน้า 10) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ว่า องค์กรควรพิจารณาความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรจะก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องการทำงานอย่างทุ่มเทของพนักงาน ด้วยทักษะความชำนาญที่พัฒนาด้วยการสร้างผลงานที่ดี ซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวยให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้คนมีความมุ่งมั่นในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรจะตระหนักไว้อยู่เสมอ เพราะหากองค์กรประสบความล้มเหลวในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานแล้ว จะทำให้คนในองค์กรหมดกำลังใจ หรือหมดไฟในการทำงานและหยุดทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1973) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทัศนคติบุคลิกภาพ และการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่างๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชาระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้กลุ่ม จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (Need deficiencies) ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจ โดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งที่คิดว่าจะมีความสำคัญแล้วจะให้ความพยายามในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเองประกอบกันซึ่งสิ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Individual performance) และผลปฏิบัติงานอาจจะได้ตาม

Maclelland (1998, p. 167 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล 2553) ได้กล่าวว่าบุคคลจะเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนามาตลอดช่วงชีวิตแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว บุคคลย่อมมีความต้องการที่สำคัญ 3ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการอำนาจ (Need for power)
3. ความต้องการความผูกพัน (Need for affliation)

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามประการนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

สรุป ความสำคัญของแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจึงเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงานเพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญในองค์กรเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (เทพพนม เมืองแมน, (2540), หน้า 20-21 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ ขุนจิต, 2557), กาญจนา ตรีรัตน์, 2549) คือ

ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ

แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง อาจให้ความหมายแรงขับง่าย ๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction)

เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจหมายถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกาย หรือ จิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายหมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่า การบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอกหมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลยดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ (Luthans, 1992)

26835676O8
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 31) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานที่จะให้งานมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบของการทำงาน ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

ทิศทาง (Direction) จะเกี่ยวข้องกับทางเลือกที่บุคคลตัดสินใจเลือกเมื่อเผชิญกับทางเลือกต่างๆ ในการแสดงพฤติกรรม

ความหนักแน่น (Intensity) เป็นความเข้มแข็งที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อทิศทางหรือทางเลือกที่ได้ตัดสินใจเลือก ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามในการกระทำที่อาจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ความเพียรพยายาม (Persistence) เป็นแรงผลักดันใดการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารที่นอกจากจะต้องช่วยกำหนดทิศทางและความหนักแน่นในความต้องการของบุคคลแล้ว ยังต้องสร้างความเพียรพยายามให้บุคคลปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

1. ระดับอาชีพ หมายความว่า อาชีพนั้นอยู่ในสถานะหรือความนิยมของสังคมอย่างไร ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะที่สูงกว่าย่อมเป็นที่นับถือของสังคม โดยทั่วไปและผู้ที่ประกอบอาชีพนั้นย่อมมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงด้วย

2. สภาพการทำงานต่าง ๆ มีลักษณะความสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงานมาก้อยเพียงใด

3. ระดับอายุ จากการวิจัยพบว่าบางครั้งอายุก็มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ แต่บางครั้งก็ไม่มีความสัมพันธ์ แต่จากการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานมีอายุระหว่าง 25-34 ปีและอยู่ระหว่าง 45-54 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่างกลุ่มอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของลูกน้องย่อมมีผลต่อขวัญ และการผลิตอย่างมาก

ณัฐพล ขันธ์ไชย (2504 อ้างถึงใน นรินทร์ สังข์รักษา, 2535, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญในการปฏิบัติงานว่าขึ้นอยู่กับลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือร่วมใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

5. การติดต่อสื่อสาร
6. การยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงาน
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องาน
15. ความพึงพอใจในงาน
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. ความพึงพอใจในหน่วยงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงาน
19. ความยุติธรรม
20. เงินเดือนและสวัสดิการ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่สำคัญเกิดจาก ความต้องการ แรงขับ เป้าหมาย มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายโดยผู้บริหารควรคำนึงและมุ่งเน้นทั้งปัจจัยภายในและภายนอกควบคู่กันไปเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจอาจมีได้หลายความหมายและไม่อาจให้ความหมายได้ง่าย แต่ตามมุมมองขององค์การ เมื่อพูดถึงบุคคลที่ถูกใจแล้ว โดยปกติจะเราจะหมายถึง บุคคลที่ทำงานหนัก โดยทั่วไปแล้วแรงจูงใจในการทำงานจะมีคุณลักษณะพื้นฐานอยู่ 3 อย่าง คือ (สมยส นาวีการ, 2533, หน้า 291 อ้างถึงใน พรรษภรณ์ โฆษิตกานต์, 2551, หน้า 9)

1. ความพยายาม คือ ความเข้มแข็งของพฤติกรรมของบุคคลหรือความมากน้อยของความพยายามที่บุคคลใช้กับงาน จะเกี่ยวพันกับกิจกรรมที่แตกต่างกันของงานที่ไม่เหมือนกัน

2. ความไม่หยุดยั้ง คือ ความไม่หยุดยั้งที่บุคคลแสดงออกภายในการใช้ความพยายามกันงานของพวกเขา

BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90
2683567608

3. ทิศทาง ความพยายามและความไม่หยุดยั้งซึ่งจะอ้างถึงปริมาณของงานส่วนใหญ่ที่บุคคลได้สร้างขึ้นมา สิ่งสำคัญเท่าเทียมกัน คือ คุณภาพของงานของบุคคล ดังนั้น คุณลักษณะอย่างที่สามของแรงจูงใจในการทำงานจะหมายถึง ทิศทางของพฤติกรรมของบุคคล การสันนิษฐานว่าบุคคลที่ถูกจูงใจในการทำงานว่าเป็นความพยายามอย่างไม่ลดละที่มุ่งสู่เป้าหมาย เป้าหมาย จะมีทั้งประสิทธิภาพหรืองานที่สร้างสรรค์ แต่เป้าหมายบางอย่างจะไม่เป็นผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรโดยส่วนรวม พนักงาน

4. อาจจะถูกจูงใจให้ขาดงาน นัดหยุดงาน หรือวินาศกรรม ภายในกรณีเหล่านี้พวกเขาจะถูกโน้มน้าวนำความพยายามที่ไม่ลดละของพวกเขาไปตามทิศทางที่เป็นผลเสียต่อองค์กร

สรุป ผู้บริหารความตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงในการทำงานของพนักงานเป็นสำคัญ โดยใช้คุณลักษณะพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถทำให้การปฏิบัติงานควบคุมและไปในทิศทางเดียวกันได้เป็นอย่างดี

วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานในองค์กรและยังสามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เป็นไปได้ทั้งแรงจูงใจภายใน และการจูงใจภายนอก การจูงใจบุคคลให้ทำงานสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การให้รางวัลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินการใช้ลักษณะงานเป็นสื่อจูงใจ การใช้การบริหารเป็นสิ่งจูงใจ เป็นต้น

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2547, หน้า 37) ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน เป็นการจูงใจภายนอกเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินคือ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีพ ในสังคม เพื่อจัดซื้อสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคมาสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ลักษณะของรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แบ่งได้ตามลักษณะการจ่าย ดังนี้

1.1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนจำนวนหนึ่งจ่ายให้เป็นประจำสม่ำเสมอ

1.1.2 ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่บุคลากร สำหรับงานที่ทำสำเร็จตามที่ตกลงกันโดยจ่ายให้เป็นรายสัปดาห์ หรือรายชั่วโมง รายวัน หรืออาจให้ตามผลงานที่ทำให้เป็นชิ้นต่อหน่วย

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

1.1.3 ค่าตอบแทนพิเศษ ได้แก่ โบนัส คือค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรเป็นพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง โดยอาจกำหนดจำนวนเงินเป็นเท่าของเงินเดือนประจำขึ้นอยู่กับความสามารถ ระยะเวลาการทำงาน ปริมาณและคุณภาพของงาน หรือประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1.4 ค่าคอมมิชชั่น (Commission) หมายถึง ค่าตอบแทนให้แก่บุคคลที่ทำหน้าที่ขายสินค้าได้โดยอาจกำหนดเป็นจำนวนร้อยละของมูลค่าสินค้าที่จำหน่ายได้

1.1.5 ส่วนแบ่งกำไร (Profit sharing) หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้จากผลกำไรที่หน่วยงานทำได้ การจูงใจประเภทนี้จะช่วยให้บุคลากรเพิ่มความสามารถในการทำกำไรสูงสุดแก่หน่วยงานเพื่อผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับด้วย

รางวัลตอบแทนที่ตีค่าเป็นเงินได้ หมายถึง รางวัลตอบแทนที่มิได้กำหนดเป็นตัวเงิน แต่เป็นรางวัลตอบแทนที่มีมูลค่าตีราคาเป็นตัวเงินได้ เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นซึ่งหมายถึงการได้เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ได้สิ่งตอบแทนอื่น ๆ เพิ่มขึ้นที่มิใช่ตัวเงินแต่สามารถตีค่าเป็นเงินได้ หรือรางวัลให้เดินทางไปต่างประเทศ การให้ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สวัสดิการต่าง ๆ การให้สิทธิ์ซื้อหุ้นของหน่วยงานในราคาพิเศษ ซึ่งจะมีมูลค่าในอนาคต

รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง รางวัลตอบแทนความอุตสาหะ ความขยันหมั่นเพียร เช่น การให้เกียติยศ ชื่อเสียง การให้รางวัลบุคลากรดีเด่น การให้ประกาศเกียรติคุณโล่รางวัลต่าง ๆ ที่มิใช่ตัวเงินแต่เป็นสิ่งที่มีคุณค่า นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น สำหรับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้รับประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน การชมเชยการมอบรางวัลที่แสดงถึงความสำเร็จในอาชีพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี จากการวิจัยพบว่าไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายกันและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันซึ่งทฤษฎีที่รู้จักอย่างแพร่หลาย มีดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก (Herzberg's two factors theory)

เฮอร์เบอร์ก(Herzberg,1959) ได้เสนอทฤษฎี องค์ประกอบคู่ของเฮอร์เบอร์ก ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ
2. ปัจจัยค้ำจุน

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือ หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำหรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งต้นจนจบได้ลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมี ในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับประจำ รวมทั้งค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ

2. ความสัมพันธ์ทางด้านการทำงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถร่วมงานกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

3. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

4. สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

5. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

6. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในองค์การ

เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากจะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้น องค์การควรจะต้องสนองตอบความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยที่แรงจูงใจในการทำงานสิ่งที่บอกได้ถึงการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของบุคคลากรได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬา หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

ตารางที่ 1 ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ (Herzberg,n.d อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2538, หน้า 373)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)	**ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)**
ความสำเร็จในการทำงาน	รายได้และสวัสดิการ
การได้รับการยอมรับนับถือ	ความสัมพันธ์ทางด้านการทำงาน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	นโยบายและการบริหารงาน
ความรับผิดชอบ	การปกครองบังคับบัญชา
ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต	ความมั่นคงในการทำงาน

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow, 1970) ได้ให้แนวคิดที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง โดยตั้งสมมุติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุดซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs)
3. ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongingness and love needs)
4. ความต้องการมีความภูมิใจในตนเอง (Self-esteem needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization or self-realization)

สรุปว่า Maslow (1970) ได้ตั้งสมมติฐานของความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้น มีความสำคัญไม่เท่ากันและมนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ส่วนความต้องที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใน และนอกจากนี้ลักษณะความต้องการของมนุษย์ในแต่ละขั้นตอนจะมีลักษณะที่เกี่ยวกันตลอดเวลา กล่าวคือ เมื่อความต้องในขั้นใดตอนหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่อไปจะเข้ามาแทนที่ไปเรื่อย ๆ โดยไม่จำเป็นว่าขั้นตอนที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ วรูม (Vroom's 1964 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532, หน้า 139) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ว่าบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เข้าต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลจะขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

เป้าหมายของบุคคลนั้น

1. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
2. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

จากการศึกษาทฤษฎีความคาดหวังของวรูม กล่าวได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ประการ เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลหนึ่งบุคคลใด และยังมีความเชื่อในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นและแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของการทำงานและแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะเป็นผลที่เกิดจากรางวัลต่าง ๆ ที่มีอยู่สำหรับเขาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom, 1964 อ้างในถึง พะยอม วงศ์สารศรี, 2537, หน้า 233) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่กล่าวถึงการจูงใจ (Motivation) ของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นการขยายความทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าถ้าหากบุคคลเกิดความต้องการพร้อม ๆ กัน ในหลายสิ่ง บุคคลนั้นจะเลือกปฏิบัติอย่างไร ซึ่งในทฤษฎีของรูม เป็นการกล่าวถึงกระบวนความคิดของมนุษย์ว่า เมื่อมนุษย์จะทำอะไร มนุษย์จะหาทางตอบคำถามที่จะทำ เช่น ฉันควรทำงานหนักไหม หรือถ้าทำงานหนักแล้วจะได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าหรือไม่ และ วรูมให้ความสำคัญต่อการที่บุคคลรับรู้ในสถานการณ์หรือคาดหวังว่าอะไรจะเกิดขึ้น หากเขาประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง การคาดการณ์ของความเป็นไปได้ของผลที่ได้รับเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องการออกมาซึ่งทฤษฎีความคาดหวังที่วรูมเสนอไว้ ประกอบด้วย มโนทัศน์ (Concept) ต่าง ๆ ที่นำมาอธิบายทฤษฎีของเขาดังนี้คือ

3. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลประเมินตนเอง ว่าตนสามารถปฏิบัติงานอันใดอันหนึ่งได้ดีเพียงใด หรือกล่าวได้ว่า การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่าหากมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น หรือเป็นความเชื่อที่ว่าความพยายามนั้นๆ จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

4. โอกาสที่การปฏิบัติงาน จำไปสู่ผลลัพธ์อีกอันหนึ่ง หรือ ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือ การที่บุคคลเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของตนกับผลลัพธ์ของการทำงาน หรือหมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น บุคคลคาดหวังหากผลงานเพิ่มมากขึ้นเขาคงได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ความเป็นเครื่องมือสูงจะแสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของการรับเงินเดือนเพิ่มมีมาก

5. การให้คุณค่ากับสิ่งที่ต้องการเพียงไร (Valence) หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลลัพธ์ที่ได้นั้น เขามีความต้องการเพียงไร และเขาให้คุณค่ารางวัลหรือผลลัพธ์นั้นมากหรือน้องเป็นที่ต้องการต่อเขามากน้อยเพียงไร ซึ่งการที่บุคคลตีค่ารางวัลหรอผลลัพธ์ได้ว่าพอใจหรือไม่พอใจนั้น ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้รับ แต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล ดังนั้น จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล เช่น คนบางคนชอบทำงานราชการ แต่เพราะเขาตีค่าความ

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

มั่นคงในการทำงานไว้สูง คนบางคนชอบทำงานที่ท้าทายและมีความรับผิดชอบสูง เพราะเขามีค่านิยมสูงเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

6. ผลตอบแทน หรือ รางวัล (Reward) เป็นการิสิ้นสุดของกระบวนการพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 2 ระดับ ผลตอบแทนระดับที่หนึ่ง หมายถึง ประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ถือว่า เป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติ ส่วนผลตอบแทนระดับที่สอง เป็นผลที่เกิดตามมา เนื่องจกผลตอบแทนระดับที่หนึ่ง เช่น การได้เงินค่าจ้างเพิ่มขึ้น

7. การกระทำทุกอย่างมีผลลัพธ์ (Outcomes) เกิดขึ้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นอะไรก็ได้ ซึ่งการตัดสินว่าผลลัพธ์นั้นจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี เป็นไปได้ใน 2 ลักษณะ คือ ตัดสิน โดยอาศัยคุณค่า (Value) เป็นสิ่งที่สังคมเห็นวามีคุณค่าตามสังคมกำหนด และบุคคลตัดสินโดยใช้ตัวเองเป็นหลัก โดยจะมองถึงคุณค่าที่ตนให้กับสิ่งที่ได้รับ (Alance) ซึ่งคุณค่าที่ตนให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นคุณค่าในการรับรู้

8. (Perceived value) ซึ่งเป็นลักษณะของความคิดแบบงอัตนัย (Subjective) ที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

9. การปฏิบัติงาน (Job performance) ก็เป็นผลลัพธ์อย่างหนึ่ง และมีค่าความพอใจในผลลัพธ์ของมันเองด้วย ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลมีการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ก็จะปรากฏผลลัพธ์ออกมา ซึ่งถ้าการปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี ตัวเองก็จะเกิดความสุขความพอใจ หรือถ้าทำงานแล้วไม่สำเร็จ ก็จะปรากฏ

10. ผลลัพธ์มาเช่นเดียวกัน ซึ่งวรูมเรียกผลลัพธ์ในระดับนี้ว่า ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Fist level outcome) ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งนี้ จะมีคุณค่าของตัวมันเองมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลตั้งเป้าหมายของการทำงานไว้ว่า ตนต้องการจะได้อะไรเป็นผลตอบแทน และมีความต้องการมากน้อยเพียงใด วรูม (Vroom) เรียกสิ่งตอบแทนที่บุคคลคาดหวังจากการทำงานของเขานี้ว่าผลลัพธ์ระดับที่สอง (Second level outcome) เช่น ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น โอกาสความก้าวหน้า การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแม็คเกรเกอร์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลลักษณะที่แตกต่างกันไป แม็คเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541, หน้า 309-310) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจภายนอกของแม็คเกรเกอร์ โดยมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ ความรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ แม็คเกรเกอร์ได้ตั้งข้อสมมติฐานของบุคคลต่อการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ประเภทแรก คือ ทฤษฎี X แม็คเกรเกอร์ ให้ข้อสมมติฐานดังนี้

1. โดยทั่วไปแล้วบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสจะหลบหลีก

2. โดยปกติบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนจะต้องถูกบังคับ ควบคุม แนะแนวและมีบทลงโทษไว้ เพื่อจะให้พวกเขามีความพยายามเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3. คนทั่ว ๆ ไป พอใจกับการถูกบังคับ มีความประสงค์จะไม่อยากรับผิดชอบแทนไม่มีความทะเยอทะยานและต้องการความปลอดภัยเหนือกว่าสิ่งอื่นใด

ประเภทที่สอง คือ ทฤษฎี Y แม็คเกรเกอร์ ให้ข้อสมมติฐานดังนี้

1. มนุษย์ใช้พลังงานทางกายและสมองในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน นั่นคือมนุษย์จะทำงานด้วยการเคยชินอย่างเป็นปกติ

2. บุคคลจะใช้การควบคุมตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การควบคุมภายนอก และการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายตามองค์การ

3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

4. บุคคลทั่วๆ ไปจะเรียนรู้ถึงการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังต้องการแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

5. สมรรถภาพของบุคคล ขึ้นอยู่กับระดับของจินตนาการในระดับสูง รวมถึงมีความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ดี

6. สภาพของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพ หรือความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้ดีโดยไม่ต้องบังคับ

โดยสรุปสำหรับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็คเกรเกอร์ คือ การเน้นถึงสามัญสำนึกในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานของตนเอง โดยให้ความสำคัญของแรงจูงใจภายในกระตุ้นโดยต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมา แนวความคิดของมาสโลว์, เฮอร์ซเบอร์ก และ แม็คเกรเกอร์ ต่างก็อธิบายคุณลักษณะของคนและพฤติกรรมของคน ซึ่งต้องใช้สิ่งจูงใจและวิธีการควบคุมแตกต่างกันออกไป สามารถสรุปตามตารางเปรียบเทียบของทั้ง 3 ท่านได้ดังนี้

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของคนและพฤติกรรมของคน (Flippo, 1971, p. 375)

Maslow (1954)	**Herzberg (1959)**	**McGregor (1950)**
ความสมหวังในชีวิต	ปัจจัยจูงใจ	ทฤษฎีY
ความสมบูรณ์	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ชอบทำงาน
ด้วยตนเอง		
ความสำเร็จ	การได้รับการยอมรับ	ทำงานด้วยตนเอง
การมีคุณค่า	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	มีความผูกพัน
สถานะ	ความรับผิดชอบ	มีความรับผิดชอบ
กรรมสิทธ์	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ฉลาด
การยอมรับนับถือ	ปัจจัยค้ำจุน (อนามัย)	ทฤษฎี X
การสนับสนุน	เงินเดือน	ไม่ชอบทำงาน
ความรักและเป็นเจ้าของ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	จะต้องบังคับ
ครอบครัว	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชอบคำสั่ง
กลุ่มงานขั้นต้น	นโยบายและการบริหารงาน	หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
การยอมรับ	สภาพการทำงาน	
ทางกาย	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	
เงิน	ความมั่นคงในการทำงาน	
อาหาร	วิธีการปกครองของ	
ที่อยู่อาศัย	ผู้บังคับบัญชา	

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

จากการทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจตามกรอบแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังนั้น การนำทฤษฎีของเฮอร์เบอร์กไปประยุกต์นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ก้าวหน้าไม่หยุดยั้งและทันสมัย นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย (วิจิตร วรุตบางกูร, 2525 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ ขุนจิต, 2557, หน้า 14) ผู้ทำวิจัยได้นำปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้เพื่อสอดคล้องกับการทำงานในองค์กร

ตารางที่ 3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)	**ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene favtors)**
ความสำเร็จในการทำงาน	เงินเดือน
การได้รับการยอมรับนับถือ	ความสัมพันธ์ทางด้านการทำงาน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	นโยบายและการบริหารงาน
ความรับผิดชอบ	สภาพแวดล้อมของการทำงาน
ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต	การปกครองบังคับบัญชา
	ความมั่นคงในการทำงาน

Halloran and Benton (1987, pp. 97-100 อ้างถึงใน พรรษภรณ์ โฆษิตกานต์, 2551, หน้า 31) ได้พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. อายุ อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ ๆ ความพึงพอใจจะมีระดับสูงและค่อย ๆ ลดลง จนกระทั่งเข้าสู่อายุ 30 ปี แล้วจึงค่อย ๆ เพิ่มขึ้นอีก

2. ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ ในช่วงปีแรก ความพึงพอใจในงานจะมีระดับสูงและค่อย ๆ ลดลง แล้วหลังจากนั้น จึงค่อยเพิ่มขึ้นอีกเมื่อระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 15 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำมากขึ้นตามไปด้วย

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

4. ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความแปลก โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น

5. ขนาดของหน่วยงาน หน่วยงานที่มีขนาดเล็ก ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งได้เร็วก็ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง

6. การศึกษากับความพึงพอใจในงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักแต่มักขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

7. เพศ ในอดีตผู้ชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้หญิง แต่ในปัจจุบัน พบว่าเพศหญิง จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย

Dunn (1973 อ้างถึงใน พรรษภรณ์ โฆษิตกานต์, 2551, หน้า 33) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ลักษณะของงาน การเลื่อนขั้น เพื่อนร่วมงาน และการบริหารงาน

Grogan, Murray and Dicroce (1992 อ้างถึงใน หรรษา สุขกาล, 2538, หน้า 14)ได้อธิบายถึงทฤษฎีการจูงใจไว้เป็น4 กลุ่มทฤษฎ คือ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ เช่น ทฤษฎีการจูงใจ Herzberg และทฤษฎีเหตุผลจูงใจ เช่น ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland อย่างไรก็ตามทุก ๆ ทฤษฎีต่างก็อธิบายถึงสิ่งที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการที่พึงประสงค์นั้นคงอยู่ต่อไป

ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา

มหาวิทาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งที่เปลี่ยนสถานะมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยบูรพาพัฒนามาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทยที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.251 ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 (อ้างอิงจากกองอาคารสถานที่มหาวิทยาลัยบูรพา,2560) และเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านกายภาพ บุคลากร และการพัฒนาระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่เพิ่มขึ้นและมีการขยายงานโดยในปี พ.ศ. 2539 ได้จัดตั้งวิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี และในปี พ.ศ. 2540 ได้จัดตั้งวิทยาเขตสารสนเทศ สระแก้ว มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นหมาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบผลิตบัณฑิตระดับ

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ด้านสังคมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรจำนวน 3,704 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 มิถุนายน 2559 กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา)

มหาวิทยาลัยถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและมีขนาดใหญ่ที่สุดในภูมิภาคตะวันออกของประเทศไทย แน่นอนว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนนิสิตในระดับอุดมศึกษาที่มากที่สุดระดับหนึ่ง เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับในศักยภาพกระบวนเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนและที่สำคัญมีสาขาวิชาที่หลากหลายรองรับการเจริญเติบโตระดับอาเซียน เป็นมหาวิทยาลัยด้านการวิจัยชั้นนำที่ให้ความรู้ความสำคัญต่อประชาคมโลกอีกด้วยซึ่งในมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วยคณะต่าง ๆ รวมทั้งหมด 27 คณะ รวมวิทยาเขตบางแสน, จันทบุรี และสระแก้ว (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560) ข้อมูล ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2560) และในหน่วยงานคณะในมหาวิทยาลัยบูรพามีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมอยู่ด้วย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พัฒนามาจากคณะวิชามนุษยธรรมศึกษาและสังคมศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน จังหวัดชลบุรี ซึ่งก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2498 เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกในภูมิภาคของประเทศไทย สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (กศ.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา ภูมิศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และศิลปศึกษา ต่อมาใน พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะวิชามนุษยธรรมศึกษาและสังคมศาสตร์ จึงแยกออกจากกันเป็น 2 คณะ คือ คณะมนุษยศาสตร์และคณะสังคมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน

ใน พ.ศ. 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศโดยสมบูรณ์ชื่อมหาวิทยาลัยบูรพา คณะมนุษยศาสตร์และคณะสังคมศาสตร์ได้รวมเป็นคณะเดียวกันชื่อ “คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533

อนึ่ง ตั้งแต่ พ.ศ. 2532 ภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม และภาควิชาดุริยางคศาสตร์ ได้เสนอโครงการจัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ผ่านทบวงมหาวิทยาลัย และในที่สุดคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ ให้จัดตั้งคณะศิลปกรรมศาสตร์ได้เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2538 ภาควิชาทั้งสองจึงแยกไปสังกัดในคณะศิลปกรรมศาสตร์

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

การดำเนินงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในระยะเริ่มแรกใช้ “ตึกสังคมศาสตร์” ซึ่งเป็นอาคารเก่าตั้งแต่สมัยเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา เป็นที่ตั้งสำนักงานเลขานุการคณะและสำนักงานฝ่ายบริหาร รวมทั้งสำนักงานของภาควิชาทางด้านสังคมศาสตร์เดิมทั้งหมด ส่วนสำนักงานของภาควิชาทางมนุษยศาสตร์ใช้อาคารเดิมคือ “ตึกมนุษยศาสตร์” ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2535 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารใหม่ให้เป็นที่ทำการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และเป็นอาคารเรียนรวมด้วย ในวงเงินงบประมาณ 195 ล้านบาท โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณผูกพันในการก่อสร้างเป็นเวลา 4 ปี การก่อสร้างแล้วเสร็จในเดือนกันยายน 2537 หน่วยงานในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทั้งหมดจึงได้ย้ายมาอยู่ที่อาคารใหม่ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2537 เป็นต้นมา ในปีเดียวกันนี้เป็นวโรกาสที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ ทรงมีพระชนมพรรษา 60 พรรษา มหาวิทยาลัยจึงขอพระราชทานนามอาคารเพื่อเป็นสิริมงคล และได้รับพระราชทานนามว่า "60 พรรษามหาราชินี" (อาคาร 2) นอกจากนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารีเสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดอาคารเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2538 นับเป็นสิริมงคลยิ่งแก่อาจารย์ ข้าราชการ และนิสิตของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นอย่างยิ่ง

ปัจจุบัน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วยภาควิชาทั้งหมด 11 ภาควิชาศูนย์จำนวน 1 ศูนย์ และสำนักงานคณบดี ดังนี้

ภาควิชา และศูนย์

1. ภาควิชาจิตวิทยา
2. ภาควิชาสังคมวิทยา
3. ภาควิชาสารสนเทศศึกษา
4. ภาควิชาศาสนาและปรัชญา
5. ภาควิชาภาษาไทย
6. ภาควิชาภาษาตะวันออก
7. ภาควิชาภาษาตะวันตก
8. ภาควิชาประวัติศาสตร์
9. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
10. ภาควิชานิเทศศาสตร์
11. สาขาวิชาไทยศึกษา
12. ศูนย์เกาหลี

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

สำนักงานคณบดี

ทั้งนี้ มีพนักงานสายสนับสนุนรวมภาควิชา จำนวนทั้งหมด 46 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานบุคคลคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

แผนการดำเนินงาน

แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ปรัชญาสร้างคุณค่าแห่งสุนทรียภาพ รอบรู้วิชาการ เชิดชูคุณธรรม ค้ำจุนสังคม

1.2 วิสัยทัศน์ศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศในวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของประเทศที่พัฒนาบัณฑิตให้มีคุณธรรม เป็นผู้นำ มีขีดความสามารถสูง สร้างงานวิจัย และองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและโดดเด่นในระดับสากล

1.3 พันธกิจ

1.3.1 วิจัยและสร้างองค์ความรู้ ผลงานวิชาการ นวัตกรรมด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.3.2 ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.3.3 บริการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.3.4 ทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

1.3.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการคณะและบุคลากรให้มีคุณธรรมและขีดสมรรถนะสูง

1.4 ยุทธศาสตร์

1.4.1 การสร้างองค์ความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.4.2 การผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.4.3 การบริการวิชาการและสร้างสังคมอุดมปัญญา

1.4.4 การทำนุบำรุงรักษาศาสนาศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.4.5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

1.4.6 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

1.5 วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุวิสัยทัศน์คณะฯจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1.5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างงานวิจัยและสร้างองค์ความรู้ ผลงานวิชาการ นวัตกรรมด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและโดดเด่นในระดับสากล

1.5.2 เพื่อให้บุลากรของคณะสามารถส่งเสริมการผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้มีความเป็นเลิศ และมีคุณธรรม

1.5.3 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ความสำคัญในการทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน

1.5.4 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและขีดสมรรถนะสูง

1.6 ข้อมูลบุคลากร

1.6.1 จำนวนข้าราชการ/ บุคลากรโดยรวม

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ประเภท	**จำนวน (คน)**
ข้าราชการ/ บุคลากรภาครัฐ	23
บุคลากรสายสอน งบแผ่นดิน	84
บุคลากรสายสอน งบรายได้	11
บุคลากรสายสนับสนุนงบแผ่นดิน	6
บุคลากรสายสนับสนุนงบรายได้	36
ลูกจ้างประจำ	4
ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	10
รวม	174

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

1.7 หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร คือ ฝ่ายบริหาร สำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยขอให้หน่วยงานต่าง ๆ ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมาเสนอผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ฯ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

งานบุคคลจะดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินของแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานสรุปผลของแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทางด้านบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

จุดแข็ง (Strengths)

1. บุคลากรมีความสามารถเฉพาะด้านอันหลากหลายที่จะส่งเสริมในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของคณะ ฯ และมหาวิทยาลัย
2. คณะ ฯ มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งใน และต่างประเทศ
3. คณะฯมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อการพัฒนา

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังขาดการวางแผนการติดตาม และการประเมินผลที่มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
2. คณะ ฯยังขาดการวิเคราะห์ความต้องการ และการทดแทนกำลังคนในระดับหลักสูตร
3. คณาจารย์และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพยังมีจำนวนน้อย
4. บุคลากรของคณะฯยังขาดทักษะทางภาษา และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. คณาจารย์มีภาระการสอนจำนวนมาก จึงทำให้ไม่สามารถทำงานวิจัยได้
6. บุคลากรยังขาดความมีจิตอาสา จิตสาธารณะ และการทำงานเป็นทีม

โอกาส (Opportunities)

1. มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา
2. รัฐบาลมีแนวโน้มในการปรับค่าตอบแทนให้เพิ่มขึ้น

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

อุปสรรค (Treats)

1. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อแผนการพัฒนาของคณะฯ และแผนการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

2. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการส่งผลต่อการดำเนินงานของคณะฯ

2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากร ทั้งจุดแข็ง ทั้งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในแต่ละด้าน แล้วให้กำหนดกลยุทธ์และโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะดำเนินในระยะ 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2559-2563) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น และเป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษา

ตัวชี้วัด 1. มีอัตราการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรอย่างน้อยร้อยละ 20 ของผู้ที่มีอายุงานตามเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์

1. การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่ต้องการให้ชัดเจนเพื่อประโยชน์สูงสุดของคณะ ฯ

2. กระตุ้นให้บุคลากรให้เห็นความสำคัญและศึกษาเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. สนับสนุนให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการ หรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นใช้แนวทางวรจรบริหารPDCA คือ มีการวางแผน การปฏิบัติการควบคุม กำกับ ติดตาม และสื่อสารเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามเป้าหมายที่คณะกำหนด เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขทุกปี

4. วิเคราะห์ผลของการนำแผนไปปฏิบัติใช้เมื่อทราบปัญหาต้องนำมาปรับปรุงหาวิธีการแก้ไข

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

แผนงาน/ โครงการ

1. จัดทำข้อมูลบุคลากร การสำรวจ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อนำไปสู่ความแม่นยำในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่สามารถขับเคลื่อนคณะฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. จัด/ ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการประชุม อบรม สัมมนา ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

3. สนับสนุนทุนให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการ หรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

2683567608
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 5 แผนพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/ โครงการ	ปี พ.ศ.				
	2559	2560	2561	2562	2563
1. จัดทำข้อมูลบุคลากรให้สมบูรณ์ขึ้น	X	X	X	X	X
2. จัดโครงการประชุม อบรม สัมมนา ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	1	1	1	1	1
3. ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	X	X	X	X	X
4. สนับสนุนทุนให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการ หรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	X	X	X	X	X

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้บุคลากรมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น และเป็นไปตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษา

ตัวชี้วัด 1. บุคลากรมีสัดส่วนของวุฒิการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ของ สกอ. และสมศ.

กลยุทธ์ 1. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

แผนงาน/ โครงการ

1. จัดสรรทุนการศึกษาให้กับบุคลากร
2. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทุน/แหล่งทุน ให้กับบุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง
3. เร่งรัด/ ติดตามบุคลากรที่ลาศึกษาต่อให้สำเร็จการศึกษา

26835676 08 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 6 แผนการจัดสรรทุนการศึกษาประจำปี

แผนงาน/ โครงการ	**ปี พ.ศ.**				
	2559	**2560**	**2561**	**2562**	**2563**
1. จัดสรรทุนการศึกษาให้กับบุคลากร	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
ระดับปริญญาเอก					
ภายในประเทศ 2 ทุน					
ต่างประเทศ 1 ทุน					
ระดับปริญญาโท					
ภายในประเทศ 1 ทุน					
2. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทุน/แหล่งทุน ให้กับบคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
3. เร่งรัด/ติดตามบุคลากรที่ลาศึกษาต่อให้สำเร็จการศึกษา	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรเพื่อการพัฒนาคณะ

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้แก่คลากร
เพื่อเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการฏิบัติงานและการพัฒนาคณะ

ตัวชี้วัด 1. ดัชนีความสุขของบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

1. สร้างความเข้าใจและความตระหนักในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้แก่บุคลากรให้ทั่วถึงจัดระบบกลไกติดตามการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นมิตรเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น
2. รายงานผลความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้รับทราบทั่วกัน

3. จัดให้มีการประกาศเชิดชู ยกย่อง ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาตนเอง

แผนงาน/โครงการ

1. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ส่งเสริมความสุขของบุคลากร

2. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความรัก สามัคคีระหว่างบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

3. ประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่มีความทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับคณะ

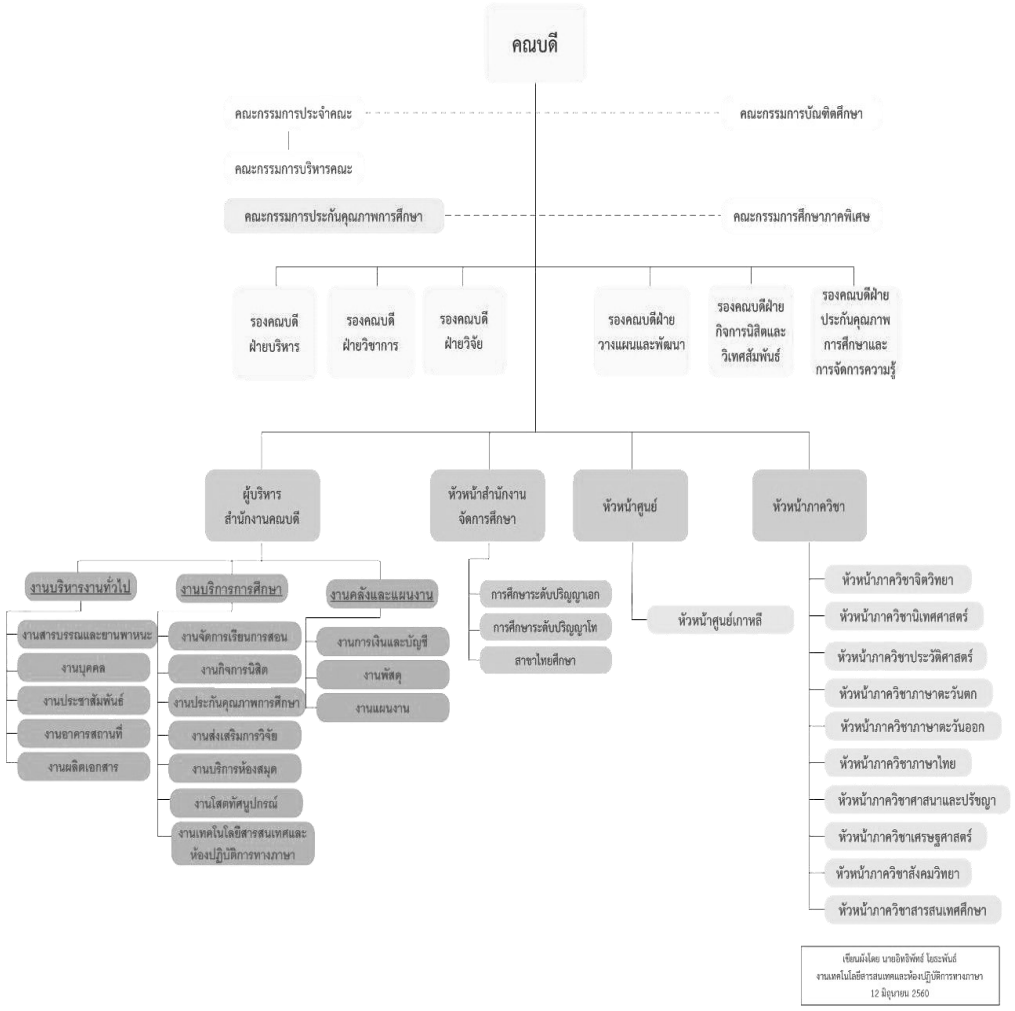
4. จัดโครงการศึกษาดูงานและทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตารางที่ 7 แผนปรับปรุงภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

แผนงาน/ โครงการ	**ปี พ.ศ.**				
	2559	**2560**	**2561**	**2562**	**2563**
1. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ส่งเสริมความสุขของบุคลากร	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
2. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความรัก สามัคคีระหว่างบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	1	**1**	**1**	**1**	**1**
3. จัดโครงการศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้มีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน	1	**1**	**1**	**1**	**1**

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

แผนภูมิโครงสร้างบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

26835676O8
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรษภรณ์ โฆษิตกานต์ (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1 เพื่อประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ

ปรียาภรณ์ ขุนจิต (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สายงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยกานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 99 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างความน่าจะเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน, t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ ด้านนโยบายการบริหาร ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรมหาวิทยาลัยบุรพา วิทยาเขตจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี แตกต่างกันและบุคลากรที่มีเพศ สายงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ธัญญาลักษณ์ เรือนทา (2559, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากรกลุ่มตัวอย่างใน

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

การศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าอำนาจจำแนก .27 ถึง .86 และค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที่ (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการสอนงาน ควบคุมดูแล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน

ทัศนัย ขวนขวาย (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงในในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอับดับแรก รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากตามลำดับและด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย

BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90
26835676O8

สุทัศน์ ด้วงเอียด (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แจงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสตรีพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนสตรีพัทลุง อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้ 1) ด้านองค์แระกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสตรีพัทลุง พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง 2) ด้านองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง เช่นกัน ผลการทดลองสมมติฐานพบว่า อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุดสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสตรีพัทลุง จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ระดับตำแหน่ง อายุราชการและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนพัทลุง จังหวัดพัทลุง

สมใจ คณาเสน (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ดังนี้ แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติการเปรียบเทียบแรงจูงมนในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05แนวทางการพัฒนาแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ การได้รับมอบหมายหน้าที่และงานพิเศษอื่น ๆ

ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงในในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม เพศ และอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบ เป็นรายเดือน พบว่า ด้านความต้องการเจริญเติบโต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดลองรายคู่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันกับครูที่มีอายุ 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

สุนันทา สุขเลิศ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานสภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลานาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Qualitative research) ด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆ ของเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จำนวน 154 คนโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน (SD) และตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้วนความสำเร็จในงาน และด้านคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ด้านค่าจ้าง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานสภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน พบว่า พนักงานชายมีแรงจูงใจในในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปี พนักงานที่มีมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี พนักงานตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน ส่วนพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือ พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 46-55 ปี มีสถานสภาพหม้าย/ หย่าร้าง มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

ปรีชา ทศมาศ (2554, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการทำงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากร คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนประชากรทั้งสิ้น 151 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน (SD) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของ

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ประชากรที่ศึกษา พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-41 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ 7,000-10,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไประยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 3-5 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี ของประชากรที่ศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด แต่ละด้านพบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในอันดับสุดท้าย

ทองทิพวรรณ สวัสดิกูล (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ผลการวิจัยในภาพรวม
สุนันทา สุขเลิศ (2558)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี	√	√	√		√	ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง
ปรียาภรณ์ ขุนจิต (2557)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี	√	√	√	√	√	พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก
ธัญญลักษณ์ เรือนทา (2559)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต3	√	√		√	√	พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ผลการวิจัยในภาพรวม
พรรษภรณ์ โฆษิตกานต์ (2551)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	√	√	√	√	√	ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
ปรีชา ทศมาศ (2554)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี	√	√	√	√	√	ผลการศึกษาพบว่าถ้าพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับที่น้อย แต่พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความก้าวหนา

BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ผลการวิจัยในภาพรวม
กาญจนา ตรีรัตน์ (2549)	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรำไพพรรณี	√	√	√	√	√	ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรำไพพรรณี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นกรวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบติงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรที่ใช้การวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย พนักงานและข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 48 คน (ข้อมูล: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560)

ในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลประชากรทั้งหมด โดยประชากรมีจำนวนแบ่งตามกลุ่มงาน ดังนี้

1. บุคลากรภาครัฐ	จำนวน	2 คน
2. บุคลากรสายสนับสนุนงบแผ่นดิน	จำนวน	6 คน
3. บุคลากรสายสนับสนุนงบรายได้	จำนวน	36 คน
4. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	4 คน
รวมกลุ่มประชากร	จำนวน	48 คน

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ ขุนจิต และพรรษภรณ์ โฆษิตกานต์ มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งออกเป็น 11 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
6. นโยบายและการบริหารงาน
7. ความมั่นคงในงาน
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
9. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
10. รายได้และสวัสดิการ
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 39 ข้อ

โดย เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีความคิดเห็นมากที่สุด	ให้คะแนน	4 คะแนน
มีความคิดเห็นมาก	ให้คะแนน	3 คะแนน
มีความคิดเห็นน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
มีความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยกำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญรอด บุญเกิด คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัสตรา เก้าประดิษฐ์ทรัพย์ชูกุล รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.3 ดร.บงกช นักเสียง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach’s alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.946 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ทำหนังสือขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 48 ชุด และอธิบายวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยในครั้งนี้ เพื่อขอความร่วมมือการเก็บข้อมูลและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามโดยละเอียด

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมดจากบุคลากรภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจำนวน 48 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาสถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ด้วยคำสั่ง Compare mean

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion reference) กรณีแบ่งเป็น 4 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของคำตอบไว้แน่นอน คือ ค่าคะแนนมากที่สุด, ค่าคะแนนมาก, ค่าคะแนนน้อย และค่าคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งการหาค่าระดับเกณฑ์การแปรผล โดยวิธีการดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{4 - 1}{4}$$

$$= 0.75$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.26-4.00	มีแรงจูงใจมากที่สุด
2.51-3.25	มีแรงจูงใจมาก
1.76-2.50	มีแรงจูงใจน้อย
1.00-1.75	มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะประชากร	จำนวน (N = 48)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	14	29.17
หญิง	34	70.83
2. อายุ		
25-35 ปี	19	39.58
36-45 ปี	19	39.58
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	10	20.83
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3	6.25
อนุปริญญา/ ปวส.	3	6.25
ระดับปริญญาตรี	25	52.08
สูงกว่าปริญญาตรี	17	35.42
4. ประเภทบุคลลากร		
ข้าราชการ	3	6.25
ลูกจ้างประจำ	4	8.33
พนักงานเงินรายได้	41	85.42
6. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	8	16.67
5-10 ปี	12	25
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	28	58.33

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.17 และ 70.83 ตามลำดับ

2. ด้านอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.58 และช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.83

3. ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.08 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.42 และระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส และการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช คิดเป็นร้อยละ 6.25

4. ด้านประเภทบุคคลากร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นพนักงานเงินรายได้ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.42 รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 8.33 และข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 6.25

5. ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า อายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมา อายุการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ	19 (39.58)	27 (56.25)	1 (2.08)	1 (2.08)	3.33	.63	มากที่สุด	1
2. สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ	15 (31.25)	31 (64.58)	2 (4.17)	0	3.27	.53	มากที่สุด	3
3. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี	15 (31.25)	30 (62.50)	3 (6.25)	0	3.25	.56	มาก	4
4. มีความภูมิใจในงานและผลสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบ	18 (37.50)	28 (58.33)	2 (4.17)	0	3.33	.55	มากที่สุด	2
5. เพื่อนร่วมงานพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	11 (22.92)	32 (66.67)	5 (10.42)	0	3.12	.57	มาก	5
รวม					3.26	.56	มากที่สุด	

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.26)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ (μ=3.33) รองลงมาคือ มีความภูมิใจในงานและผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ (μ = 3.33) สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา และเป็นที่น่าพอใจ (μ = 3.27) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี (μ=3.25) ส่วนประเด็นที่พนักงานสายสนับบมีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน (μ = 3.12)

26835676O8
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	7 (14.58)	34 (70.83)	6 (12.50)	1 (2.08)	2.98	.60	มาก	3
2. เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน	9 (18.75)	35 (72.92)	3 (6.25)	1 (2.08)	3.08	.57	มาก	1
3. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	10 (20.83)	33 (68.75)	4 (8.33)	1 (2.08)	3.08	.61	มาก	2
4. ได้รับการยกย่องชมเชยแสดงยินดี เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ	7 (14.58)	33 (68.75)	5 (10.42)	3 (6.25)	2.92	.71	มาก	4
รวม					3.01	.62	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.01)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน (μ = 3.08) รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (μ = 3.08) ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา (μ = 2.98) ส่วนประเด็นที่พนักงานสายสนับบมีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด คือ ได้รับการยกย่องชมเชยแสดงยินดี เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ (μ = 2.92)

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด	12 (25)	30 (62.5)	5 (10.42)	1 (2.08)	3.10	.66	มาก	1
2. งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว	11 (22.92)	26 (54.17)	9 (18.75)	2 (4.17)	2.96	.77	มาก	2
3. งานที่ปฏิบัติอาศัยความคิดริเริ่ม	6 (12.5)	29 (60.42)	13 (27.08)	0	2.85	.61	มาก	3
รวม					2.97	.68	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.97)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด (μ = 3.10) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว (μ = 2.96) ส่วนประเด็นที่พนักงานสายสนับบมีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอาศัยความคิดริเริ่ม (μ = 2.85)

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติเสมอ	15 (31.25)	22 (45.83)	10 (20.83)	1 (2.08)	3.06	.78	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน	4 (8.33)	33 (68.75)	8 (16.67)	3 (6.25)	2.79	.68	มาก	4
3. อิสระในการทำงาน	9 (18.75)	31 (64.58)	6 (12.50)	2 (4.17)	2.98	.69	มาก	3
4. ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานใหม่ ๆ	9 (18.75)	32 (66.67)	6 (12.50)	1 (2.08)	3.02	.63	มาก	2
รวม					2.96	.69	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.96)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติเสมอ (μ = 3.06) รองลงมาคือ มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานใหม่ ๆ (μ = 3.02) มีอิสระในการทำงาน (μ = 2.98) ส่วนประเด็นที่พนักงานสายสนับบมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน (μ = 2.79)

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

หัวข้อ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	5 (10.42)	20 (41.67)	19 (39.58)	4 (8.33)	2.54	.79	มาก	3
2. ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ	8 (16.67)	22 (45.83)	16 (33.33)	2 (4.16)	3.42	4.42	มากที่สุด	1
3. มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อได้รับการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง	15 (31.25)	26 (54.17)	7 (14.58)	0	3.17	.66	มาก	2
รวม					2.96	1.95	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.96)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ (μ = 3.42) รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อได้รับการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง (μ = 3.17) น้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ (μ = 2.54)

2683567608 BUU iThesis 5993006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีโอกาสพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	8 (16.67)	33 (68.75)	6 (12.50)	1 (2.08)	3	.61	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในทุกเรื่อง	9 (18.75)	29 (60.42)	10 (20.83)	0	2.98	.63	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ	8 (16.67)	29 (60.42)	10 (20.83)	1 (2.08)	2.92	.67	มาก	3
4. บุคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี	6 (12.50)	25 (52.08)	12 (25)	5 (10.42)	2.67	.83	มาก	4
รวม					3.85	.68	มากที่สุด	

ตารางที่ 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.85)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีโอกาสพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน (μ = 3) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดีในทุกเรื่อง

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

(μ = 2.98) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ (μ = 2.92) น้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี (μ = 2.67)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานมีนโยบายและระเบียบใน การปฏิบัติงานที่ทำให้ทำงานได้สะดวกและประสบความสำเร็จ	9 (18.75)	27 (56.25)	12 (25)	0	2.94	.66	มาก	1
2. หน่วยงานมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	9 (18.75)	24 (50)	13 (27.08)	2 (4.17)	2.83	.78	มาก	3
3. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวก	7 (14.58)	28 (58.33)	12 (25)	1 (2.08)	2.85	.68	มาก	2
4. หน่วยงานได้กระจายงานและการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3 (6.25)	28 (58.33)	14 (29.17)	3 (6.25)	2.65	.69	มาก	4
รวม					3.85	.68	มากที่สุด	

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.85)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีนโยบายและระเบียบใน การปฏิบัติงานที่ทำให้ทำงานได้สะดวก และประสบความสำเร็จ (μ = 2.85) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวก (μ = 2.98) หน่วยงานมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจนหน่วยงานมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน (μ = 2.83) น้อยที่สุด คือ หน่วยงานได้กระจายงานและการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม (μ = 2.65)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่	12 (25)	22 (45.83)	13 (27.08)	1 (2.08)	2.94	.78	มาก	2
2. มีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ	12 (25)	25 (52.08)	11 (22.92)	0	3.02	.69	มาก	1
3. งานที่ทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ	8 (16.67)	21 (43.75)	16 (33.33)	3 (6.25)	2.71	.82	มาก	3
รวม					2.89	.76	มาก	

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.89)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ (μ = 3.02) รองลงมาคือ มีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่ (μ = 2.94) น้อยที่สุด คือ งานที่ทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใดๆ (μ = 2.71)

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านรายได้และสวัสดิการ

ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและยุติธรรม	7 (14.58)	29 (60.42)	11 (22.92)	1 (2.08)	2.88	.67	มาก	1
2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	7 (14.58)	20 (41.67)	20 (41.67)	1 (2.08)	2.69	.74	มาก	2
รวม					2.78	.70	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.78)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและยุติธรรม (μ = 2.88) และน้อยที่สุด คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (μ = 2.69)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสม	6 (12.50)	28 (58.33)	10 (20.83)	4 (8.33)	2.75	.78	มาก	3
2. มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน	6 (12.50)	28 (58.33)	12 (25.00)	2 (4.17)	2.79	.71	มาก	2
3. มีความสุขในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน	8 (16.67)	34 (70.83)	6 (12.50)		3.04	.54	มาก	1
รวม					2.86	.67	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.86)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสุขในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน (μ = 3.04) รองลงมา มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน (μ = 2.79) และน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสม (μ = 2.75)

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.26	.56	มากที่สุด	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.01	.62	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.97	.68	มาก	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.96	.69	มาก	7
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	2.96	1.95	มาก	6
6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.85	.68	มากที่สุด	2
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.85	.68	มากที่สุด	1
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.89	.76	มาก	8
9. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.78	.70	มาก	10
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.86	.67	มาก	9
ภาพรวม	3.13	.79	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.13)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานสายสนับสนุน มากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (μ = 3.85) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน (μ = 3.85) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (μ = 3.26) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (μ =3.01) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (μ =2.97) ด้านความรับผิดชอบ (μ =2.96) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (μ =2.96) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (μ =2.89) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (μ =2.86) ส่วนประเด็นที่ระดับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน น้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ (μ =2.78)

BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ

เพศ	μ	N	σ	แปลผล
ชาย	2.92	14 (29.17)	.54	มาก
หญิง	2.98	34 (70.83)	.37	มาก

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานเพศชาย อยู่ที่ (μ=2.98)

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	N	σ	แปลผล
25-35 ปี	3.05	19 (39.58)	.36	มาก
36-45 ปี	2.82	19 (39.58)	.48	มาก
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	3.08	10 (20.83)	.36	มาก

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกรสายสนับสนุน จำแนกตามอายุ พนักงานกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ (μ=3.08) รองลงมา คือช่วงอายุ 25-35 ปี (μ=3.05) และช่วงอายุ 36-45 ปี (μ=2.82) ตามลำดับ

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	μ	N	σ	แปลผล
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช	2.80	3 (6.25)	.70	มาก
อนุปริญญา/ ปวส.	3.12	3 (6.25)	.53	มาก
ระดับปริญญาตรี	2.99	25 (52.08)	.45	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	2.93	17 (35.42)	.34	มาก

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ (μ=3.12) รองลงมา คือระดับปริญญาตรี (μ=2.99) สูงกว่าระดับปริญญาตรี (μ=2.93) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช (μ=2.80) ตามลำดับ

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน
จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคคลกร	μ	N	σ	แปลผล
ข้าราชการ	2.84	3	.13	มาก
		(6.25)		
ลูกจ้างประจำ	2.88	4	.71	มาก
		(8.30)		
พนักงานเงินรายได้	2.98	41	.41	มาก
		(85.42)		

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรที่เป็นประเภทพนักงานเงินรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าประเภทอื่น ๆ (μ=2.98) รองลงมา คือระดับลูกจ้างประจำ (μ=2.88) และข้าราชการ (μ=2.84) ตามลำดับ

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

	μ	N	σ	แปลผล
ต่ำกว่า 5 ปี	2.93	8	.18	มาก
		(16.70)		
5-10 ปี	2.94	12	.43	มาก
		(25.00)		
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.98	28	.47	มาก
		(58.30)		
ภาพรวม	2.96	48	.42	มาก
		(100%)		

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุประสบการณ์ทำงานอื่น ๆ (μ=2.98) รองลงมา คืออายุการทำงาน 5-10 ปี (μ=2.94) และข้ออายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี (μ=2.93) ตามลำดับ

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 48 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานบุคคลคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2560) โดยใช้จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน (Herzberg,1959) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยได้นำสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ด้วยคำสั่ง Compare mean มาใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อแสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า โดยทั่วไปพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี และ 36-45 ปี มากที่สุด โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานเงินรายได้ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด และจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มากที่สุด

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุน ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสาย

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

สนับสนุน มากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 3.85) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x}$ = 3.85) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.26) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ =3.01) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ =2.97) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 2.96) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($\bar{x}$ =2.96) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}$ =2.89) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ =2.86) ส่วนประเด็นที่ระดับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน น้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{x}$ =2.78)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย ($\bar{x}$ =2.98) พนักงานกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ($\bar{x}$ =3.08) ส่วนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{x}$ =3.12) พนักงานประเภทในกลุ่มประชากรที่เป็นประเภทพนักงานเงินรายได้ พบว่าส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมากที่สุด ($\bar{x}$ =2.98) ในส่วนของประสบการณ์ทำงาน ในกลุ่มประชากรที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอายุทำงานกลุ่มอื่นของพนักงานสายสนับสนุนมากที่สุด ($\bar{x}$ =2.98)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สามารถนำมาอภิปรายร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุน ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ เรือนทา (2557) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัศน์ ด้วงเอียด (2554) เรื่อง แจงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสตรีพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนสตรีพัทลุง อยู่ในระดับสูง

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ รองลงมาคือ มีความภูมิใจในงานและผลสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา และเป็นที่น่าพอใจ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี ส่วนประเด็นที่พนักงานสายสนับบมีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สมพร สุทัศนีย์ (2542) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งที่พฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงานโดยเฉพาะในองค์การผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไหมนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการของบุคคล และพบว่าสอดคล้องกับ พรรษภรณ์ โฆษิตกานต์ (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีโอกาสพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดีในทุกเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ น้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ปรียาภรณ์ ขุนจิต (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ ด้านนโยบายการบริหาร

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบใน การปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวก และประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวก หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจนหน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน น้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้กระจายงานและการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของปรียาภรณ์ ขุนจิต (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ ด้านนโยบายการบริหาร แต่พบว่าไม่สอดคล้องกับของ ธัญญลักษณ์ เรือนทา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการสอนงาน ควบคุมดูแล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านรายได้และสวัสดิการ

ระดับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน ด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและยุติธรรม และน้อยที่สุด คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ทัศนัย ขวนขวาย (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงในในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอับดับแรก รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับ

BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90
26835676O8

มาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากตามลำดับและด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย และพบว่าไม่สอดคล้องของ ด.ต.หญิง ทองทิพวรรณสวัสดิกุล (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนองภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความสุขในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน รองลงมา มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน และน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ธัญญลักษณ์ เรือนทา (2557) ศึกษาเรื่องศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานฤมิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการสอนงาน ควบคุมดูแล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และสอดคล้องกับของ ทัศนัย ขวนขวาย (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงในในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอับดับแรก รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับ

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

มาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากตามลำดับและด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะกับมหาวิทยาลัยอาจต้องมีการวางแผนปรับปรุงในการปฏิบัติงานเรื่องวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม และควรมีนโยบายปรับโครงสร้างสวัสดิการโดยมีมหาวิทยาลัยร่วมกับคณะอื่นๆ จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ

2. ควรมีการส่งเสริมและให้ความรู้ในเรื่องลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานและการรักษาวินัย กับบุคลากรที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่

3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ตนเองสังกัดอย่างเหมาะสม

4. ควรมีการให้รางวัลและเชิดชูเกียรติกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายสนับสนุนการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. มีการปรับปรุงสถานที่เก็บวัสดุ เก็บเอกสารเป็นสัดส่วนโดยอาจนำระบบ 5ส หรือมีการสร้างบรรยากาสในที่ทำงาน โดยมีมุมกาแฟ พักสายตา อ่านหนังสือ พูดคุยพบปะสังสรร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่ปฏิบัติงานของของบุคคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการศึกษาเฉพาะตำแหน่งเช่น ศึกษาคณาจารย์ทั้งหมด ผู้บริหารทั้งหมด เป็นต้น

2. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีสำรวจ

3. ในการทำวิจัยในอนาคต อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เขาไปผสมผสานในทำวิจัยเรื่องนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียดและมีนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวคิดสวนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและ

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตรงประเด็น เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

บรรณานุกรม

2683567608
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

บรรณานุกรม

กองอาคารสถานที่มหาวิทยาลัยบูรพา. (2560). *ประวัติความเป็นมา.* เข้าถึงได้จาก http://building.buu.ac.th/index.php/history

กาญจนา ตรีรัตน์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.* วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.

เกษสุดา ตันชุน. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช. สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา. (2542). *การปฏิรูปการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วนราชการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2560). เข้าถึงได้จาก www.huso.buu.ac.th

ณัฐพล ขันธไชย. (2517). การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 14,* 442-445.

ทองทิพวรรณ สวัสดิกูล, ด.ต. หญิง. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดระนอง.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัศนัย ขวนขวาย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญญลักษณ์ เรือนทา. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนปัญญานุกูล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นรินทร์ สังข์รักษา. (2535). *การศึกษากำลังขวัญและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณะสุข*

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ระดับตำบลต่อการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

เนตรพัณณา ยาวิราช. (2547). *การจัดการสมัยใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กเพลส.

ปรีชา ทศมาศ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2536). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.

ปรียาภรณ์ ขุนจิต. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรษภรณ์ โฆษิตกานต์. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *องค์การและการจัดองค์การ.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์. (2555). *แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนธัญบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยบูรพา. (2560). *ระบบการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*: จำนวนนิสิต. วันที่ค้นข้อมูล 17 ตุลาคม 2560, เข้าถึงได้จาก reg.buu.ac.th/registrar/home.asp

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

รังสรรค์ ประเสริฐศร. (2544). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *การบริหารเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: พัฒนศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมใจ คณาเสน. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพร สุทัศนีย์. (2541). *จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวีการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวีการ. (2538). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิ. (2550). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทัศน์ ด้วงเอียด. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสตรีพัทลุง จังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนันทา สุขเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล. (2553). *แรงจูงใจ และการจูงใจ*. เข้าถึงได้จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm

หรรษา สุขกาล. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Anita, L. (1995). *Motive.* Retrieved from *Supawong.blogspot.com*/2009_11_01_archive.htm/

Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organization*. Singapore: McGraw-Hill.

Arnold, H. T., & Feldman, D. C. (1986). *Intergroups conflict in organization behavior*. New York: McGraw-Hill

Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group begavior in organization*. Singapore: McGrow-Hill.

Flippo, E. B. (1971). *Principles of personnel management.* New York: Mcgraw Hill Book.

Gibson, J. T., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). *Organizational: Structure, process, behavior.* Texas: Business Publications.

Halloran, J., & Benton, D. A. (1987). *Applied human relations: An organizational approach* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

Herzberg, F., Mauser, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.

Http://building.buu.ac.th/index.php/aboutus/history : มหาวิทยาลัยบูรพา,ออนไลน์, 2561

Linoff, G. S., & Berry, M. J. A. (2011). *Data mining techniques: For marketing, sales, and Customer relationship management* (3rd ed.). Indianapolis: Wiley.

Luthans, F. (1998). *Organization behavior* (8th ed.). Boston: McGraw Hill.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Brothers.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and ersonality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

McGregor, D. (1969). *The human side of enterprise.* Now York: McGraw-Hill.

Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1994). *Consumer behavior* (5th ed.). New Jersey: Prentic-Hall.

Strauss, G., & Sayles, L. R.. (1980). *Personnel: The human problems of management* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ.: Pretice-Hall.

Vroom, H, V. (1964). *Work and motivation*. Now York: Wiley and Sons.

Woolfolk, A. E. (1993). *Educational psychology* (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ภาคผนวก

2683567608
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงในในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้ ประโยชน์เพื่อการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น

3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแทนสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงและโปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

1.เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2.อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 25ปี ☐ 2. 25-35 ปี

☐ 3. 36-45 ปี ☐ 4. มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ 2. อนุปริญญา/ปวส.

☐ 3. ระดับปริญญาตรี ☐ 4. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

☐ 1. ข้าราชการ ☐ 2. ลูกจ้างประจำ

☐ 3. นักวิชาการ ☐ 4. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

5. ประสบการณ์ทำงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 5-10 ปี

☐ 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

ตอนที่ 2 แรงจูงในในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

แรงจูงในในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ				
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา และเป็นที่น่าพอใจ				
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี				
4. ท่านมีความภูมิใจในงานและผลสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบ				
5. เพื่อนร่วมงานพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน				
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
6. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา				
7. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน				
8. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน				
9. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยแสดงยินดี เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ				

26835676O8 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

แรงจูงในในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				
10. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด				
11. งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะงานสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว				
12. งานที่ท่านปฏิบัติอาศัยความคิดริเริ่ม				
ความรับผิดชอบ				
13. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติเสมอ				
14. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน				
15. ท่านมีอิสระในการทำงาน				
16. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานใหม่ๆ				
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
17. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่				
18. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ				
19. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อได้รับการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง				

BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

แรงจูงในในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน				
20. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน				
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดีในทุกเรื่อง				
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ				
23. บุคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี				
นโยบายและการบริหารงาน				
24. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบใน การปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวก และประสบความสำเร็จ				
25. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน				
26. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวก				
27. หน่วยงานของท่านได้กระจายงานและการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม				

2683567608 BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90

แรงจูงในในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ความมั่นคงในการทำงาน				
28. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่				
29. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ				
30. งานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใดๆ				
รายได้และสวัสดิการ				
31. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและยุติธรรม				
32. สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ				
สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
33. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสม				
34. มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน				
35. ท่านมีความสุขในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน				

.....ขอขอบพระคุณทุกท่าน.....

2683567608
BUU iThesis 59930006 independent study / recv: 17072561 16:49:38 / seq: 90