



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Factors Influencing Performance Results of Staff in Faculty of Liberal Arts,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

พัชรินทร์ ขำวงษ์
คณะศิลปศาสตร์

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี พ.ศ. 2564

ชื่อโครงการวิจัย	ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อผู้วิจัย	พัชรินทร์ ขำวงษ์
ปีที่ทำวิจัย	2564
ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย	ประจำปี 2564 จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ระยะเวลาในการทำวิจัย	1 ปี

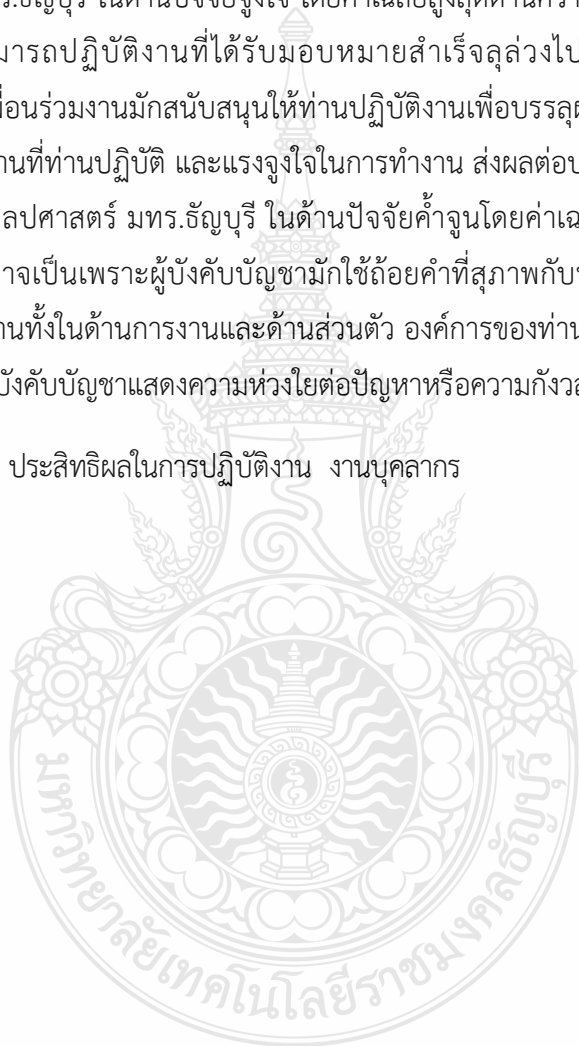
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3) ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 153 คน โดยใช้สูตรทายโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และสุ่มตัวอย่างตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสอบถามที่ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\mu = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป น้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา ด้านลักษณะ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับในงาน และด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับ 2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความทันเวลา รองลงมา ด้านความประหยัดคุ้มค่าในการ ใช้ทรัพยากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านปริมาณผลงานและด้านคุณภาพของงาน 3) ปัจจัยจูงใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .93 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน .16 ด้านลักษณะงาน .14 ด้านการยอมรับ .08 ด้านความก้าวหน้าในงาน .30 และด้านความรับผิดชอบในงาน .25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใน

การงานด้านปัจจัยคำจูนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .93 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน .14 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน .04 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล .32 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน .11 ด้านความมั่นคงในงาน .12 ด้านเทคนิคการนิเทศงาน .13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสำเร็จในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเวลาที่กำหนด ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ เพื่อนร่วมงานของท่านพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ในด้านปัจจัยคำจูนโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามักใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือต่อท่านทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว องค์กรของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และมีความสามัคคีผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน งานบุคลากร



Research Title	Factors Influencing Performance Results of Staff in Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Researcher	Patcharin Kamvong
Year	2021
Source of Grant	Institute of Research and Development, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Research Duration	1 Year

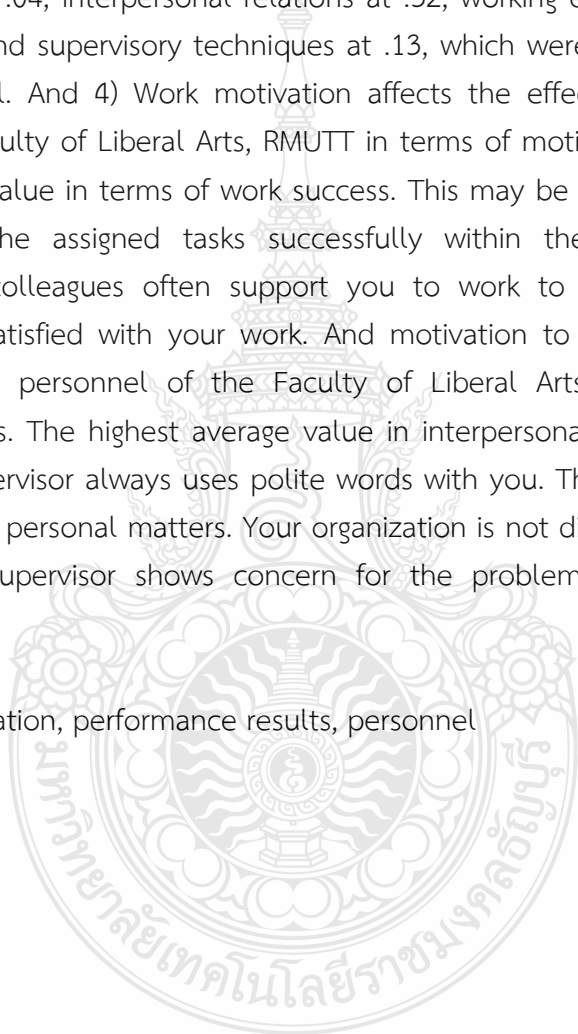
Abstract

This research aimed to study 1) the level of motivation of personnel in the Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 2) the efficiency of personnel in the Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 3) the motivation factors related to the efficiency of personnel in the Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 4) the motivation factors affecting the efficiency of personnel in the Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. This research was a quantitative research. The sample consisted of 153 personnel in the Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, using the Taro Yamane formula and convenient sampling. The instrument used to collect data was a questionnaire with an index of consistency of 1.00 IOC and a reliability of 0.99. Data analysis used percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was done using the correlation coefficient and multiple linear regression.

The research results found that 1) The respondents had high motivation in personnel performance in terms of overall motivation factors ($\mu = 4.02$). When considering each item, all items were at a high level. The order from highest to lowest average was as follows: work success, followed by characteristics, work responsibility, work acceptance, and work advancement, respectively. 2) The respondents had high efficiency in personnel performance overall ($\mu = 4.15$). When considering each aspect, all items were at a high level. The order from highest to lowest average was as follows: timeliness, followed by resource efficiency, performance focus, work quantity, and work quality. 3) From the multiple regression analysis to find the variables that have the power to predict motivation factors affecting personnel performance efficiency that are related to work efficiency. Personnel performance found that the motivating factor in terms of work motivation in terms of motivating factors that affect the effectiveness of personnel performance

had a regression coefficient of .93. When considering each aspect, namely, work success at .16, work characteristics at .14, acceptance at .08, work advancement at .30, and work responsibility at .25, which were statistically significant at the 0.05 level. The motivating factor in terms of supporting factors that have a relationship with the effectiveness of personnel performance had a regression coefficient of .93. When considering each aspect, namely, policy and administration at .14, salary and compensation at .04, interpersonal relations at .32, working environment at .11, job security at .12, and supervisory techniques at .13, which were statistically significant at the 0.05 level. And 4) Work motivation affects the effectiveness of personnel performance, Faculty of Liberal Arts, RMUTT in terms of motivating factors, with the highest average value in terms of work success. This may be because the personnel can complete the assigned tasks successfully within the specified time. The supervisor and colleagues often support you to work to achieve success. Your colleagues are satisfied with your work. And motivation to work affects the work efficiency of the personnel of the Faculty of Liberal Arts, RMUTT in terms of supporting factors. The highest average value in interpersonal relationships may be because the supervisor always uses polite words with you. The colleagues help you both in work and personal matters. Your organization is not divided into factions and is united. The supervisor shows concern for the problems or concerns of the personnel.

Keywords: motivation, performance results, personnel



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากร ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” นี้ สำเร็จลงด้วยดีด้วยความร่วมมือจากผู้มีพระคุณหลายฝ่ายหลายท่านที่ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัย ในการนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านผู้มีพระคุณ ดังต่อไปนี้

ขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่กรุณาให้ทุนอุดหนุนการวิจัยในการจัดทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศณรงค์ ศรีพนม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์รัตน์ เลิศนุสรณ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย พร้อมเสนอแนะข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอขอบคุณอาจารย์กฤษทุพพุธานุ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจบทคัดย่อภาษาอังกฤษ พร้อมเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขภาษาให้ถูกต้อง และขอขอบคุณ นางสาววรรณยา เฉลยปราชัญญ์ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบบรรณานุกรม ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งขอขอบคุณผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนโครงการวิจัยนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้มีส่วนในการประสิทธิ์ประสาทแสงสว่างแห่งชีวิตและปัญญาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่คอยให้กำลังใจตลอดเวลา จนทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการทำวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่านที่จะได้ทราบข้อมูลและสารสนเทศจากผลการวิจัย เพื่อเป็นความรู้นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป

พัชรินทร์ ขำวงษ์
ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	16
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับงานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	36
4.3 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร	45
4.4 ตอนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
5.1 สรุปผลการวิจัย	54
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	59
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	60
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	63
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย	64
ภาคผนวก ข แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	66
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	72
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจภาษาที่ใช้ในการวิจัย	81
ภาคผนวก จ ประวัติผู้วิจัย	83

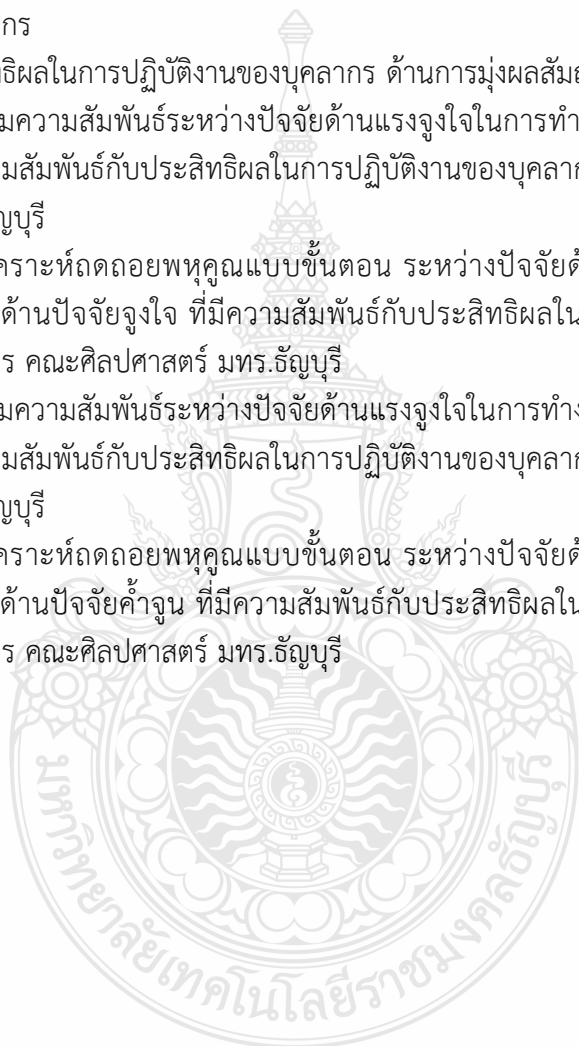


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ 34
ตารางที่ 2	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ 35
ตารางที่ 3	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ 35
ตารางที่ 4	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา 35
ตารางที่ 5	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 36
ตารางที่ 6	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม 36
ตารางที่ 7	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม 37
ตารางที่ 8	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้าน ความสำเร็จในงาน 37
ตารางที่ 9	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านลักษณะ งาน 38
ตารางที่ 10	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านการ ยอมรับในงาน 38
ตารางที่ 11	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้าน ความก้าวหน้าในงาน 39
ตารางที่ 12	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านความ รับผิดชอบในงาน 40
ตารางที่ 13	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม 40
ตารางที่ 14	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านนโยบาย และการบริหารงาน 41
ตารางที่ 15	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้าน เงินเดือนและผลตอบแทน 42
ตารางที่ 16	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 42
ตารางที่ 17	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน 43
ตารางที่ 18	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านความ มั่นคงในงาน 44
ตารางที่ 19	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านเทคนิค การนิเทศงาน 44
ตารางที่ 20	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม 45
ตารางที่ 21	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปริมาณงาน 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 22	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน	46
ตารางที่ 23	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความทันเวลา	47
ตารางที่ 24	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	48
ตารางที่ 25	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	49
ตารางที่ 26	ค่าความความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี	49
ตารางที่ 27	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี	50
ตารางที่ 28	ค่าความความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี	51
ตารางที่ 29	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี	52



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดโครงการวิจัย



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย นอกจากนี้แรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งมีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกันหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วรรณ อารมณ์, 2557)

ผู้วิจัยทำงานบุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบโครงสร้างและอัตรากำลัง งานประกาศรับสมัคร โอนย้าย-ลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ข้าราชการพลเรือนฯ งานระเบียบวินัย การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสายวิชาการและสายสนับสนุน การพัฒนาบุคคล งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ การเปลี่ยนวาระใหม่ของคณะศิลปศาสตร์ และงานชาวต่างชาติ และที่ผ่านมามีปัญหาด้านงานบุคลากรไม่ว่าจะเป็นงานความเสี่ยงในการคัดเลือกพนักงานใหม่การคัดกรองบุคลากรใหม่ ต้องใช้จิตวิทยาในการสอบสัมภาษณ์ การวัดภาวะทางอารมณ์ IQ EQ การตรวจสอบประวัติการทำงานจากที่เดิมสำหรับบางคนไม่ปรากฏพฤติกรรมใด ๆ ที่เป็นเชิงลบออกมา ปรากฏเด่นชัดในเวลาที่เขาจะตัดสินใจลาออกจางาน ก่อความทำให้องค์กรเกิดความวุ่นวาย มีข้อร้องเรียนไปยังผู้บริหารสูงสุด และทางศาล และสิ่งที่ยากที่สุดคือการรักษาบุคลากรเก่าที่มีคุณภาพไว้ โดยมีการส่งเสริมในความก้าวหน้าในสายงาน และการให้รางวัลเป็นขวัญและกำลังใจ (รับโล่+เงินรางวัลปลอบใจ) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงนำผลการศึกษามา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรัก
 องค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานหลักในการศึกษาไว้ดังนี้

1.3.1 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไปในทิศทางเดียวกัน

1.3.2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Frederick
 Herzberg and Others (1959) ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน
 การยอมรับในงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการนิเทศงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มาทำการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามมาตรฐานการจัดการงานบุคลากรประกอบด้วย

- 1) ปริมาณผลงาน
- 2) คุณภาพของงาน
- 3) ความทันเวลา
- 4) ความประหยัดค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร
- 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยบุคลากร จำนวน 153 คน (ข้อมูลบุคลากรจาก ฐานข้อมูลงานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ณ วันที่ 23 เมษายน 2564)

2) ขอบเขตด้านพื้นที่

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3) ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย คือ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564 – มิถุนายน พ.ศ. 2565

4) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1 ปัจจัยจูงใจ

- 4.1.1 ความสำเร็จในงาน
- 4.1.2 ลักษณะงาน
- 4.1.3 การยอมรับในงาน
- 4.1.4 ความก้าวหน้าในงาน
- 4.1.5 ความรับผิดชอบในงาน

4.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 4.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

- 4.2.2 เงินเดือนและผลตอบแทน
- 4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 4.2.5 ความมั่นคงในงาน
- 4.2.6 เทคนิคการนิเทศงาน
- 4.3 ตัวแปรตาม (Independent Variables) ได้แก่
 - 4.3.2 ปริมาณผลงาน
 - 4.3.2 คุณภาพของงาน
 - 4.3.3 ความทันเวลา
 - 4.3.4 ความประหยัดค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร
 - 4.3.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคล กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1) **ความสำเร็จในงาน (Achievement)** หมายถึง การที่บุคคล สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2) **ลักษณะงาน (Work Itself)** หมายถึง ความรับผิดชอบ ความยากง่าย ความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจน ความมีเกียรติของงาน ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจ ในงาน

3) **การยอมรับในงาน (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ

4) **ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่ เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน

5) **ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)** หมายถึง ความรับผิดชอบไว้อย่างสอดคล้องกันว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) หมายถึง เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดให้บุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มีความพึงพอใจในงานที่ทำงานแต่ปัจจัยห้านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ทำงานเพิ่มขึ้น แต่หากบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ไม่ได้รับการตอบสนองจาก ปัจจัยเหล่านี้ ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่

1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายขององค์กรที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ และเพื่อนร่วมงาน เพราะนโยบายขององค์กรส่งเสริมการเจริญเติบโตขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน มีระเบียบข้อบังคับมี ลักษณะที่เหมาะสมเมื่อนำมาบังคับใช้ทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน และการบริหารงานมีความ เป็นธรรมต่อบุคลากร คณะศิลปศาสตร์

2) เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ได้รับมีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ การเลื่อนขั้น เงินเดือนมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และผลการปฏิบัติงาน และบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ พอใจในอัตราเงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ท่าที ความรู้สึกในการติดต่อสื่อสารกันที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จะแสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความสามัคคีในการทำงาน

4) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม ต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออย่างเพียงพอซึ่งอยู่ในสภาพ พร้อมใช้งาน ไฟ / แสงสว่างมีความเพียงพอขณะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และพื้นที่ใช้สอยในองค์กรมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและ ปริมาณงาน

5) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ที่มีต่อความมั่นคงของอาชีพและความมั่นคงขององค์กร ซึ่งเกิดจาก บุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานพื้นที่อื่นโดยที่ ไม่สมัครใจ ได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงาน และการทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ชีวิตของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

6) เทคนิคการนิเทศงาน (Technical Supervision) หมายถึง การควบคุม ตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไข ปรับปรุง วิธีการ ปฏิบัติงานให้ดำเนินการไปตามแผน หรือกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพสูงและ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยผู้บังคับบัญชามีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการและนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจ การงาน มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ ของตนที่ส่งผลต่อองค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและผู้รับบริการ ได้แก่ การยึดถือในความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้หน่วยงาน

ดำเนินงานได้ดี การยึดถือในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การพัฒนา การสร้างจุดแข็งให้ตนเองและหน่วยงาน การยึดถือในผลสำเร็จและเป้าหมาย มีการทำงานเชิงรุก กล้าถกเถียงกับเพื่อนร่วมงานและมุ่งชัยชนะ เป็นสิ่งที่ทุกคนยึดถือร่วมกันว่าเป็นสิ่งสำคัญ และการยึดถือนโยบายและระเบียบปฏิบัติเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ได้แก่

1) ด้านปริมาณผลงาน หมายถึง จำนวนผลงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ เป็นงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์งานประจำตามหน้าที่รับผิดชอบบุคลากร โดยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษที่ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด หรือตามข้อตกลง หรือตามมาตรฐานนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลภารกิจหลักหน่วยงานสามารถทำได้มากกว่า ร้อยละ 60 ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเมื่อเปรียบเป้าหมายอยู่ในเกณฑ์ และปริมาณงานที่ดำเนินการผลสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้ พิจารณาจากจำนวนผลงานซึ่งเป็นงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์งานประจำตามหน้าที่รับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษที่ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด หรือตามข้อตกลง หรือตามมาตรฐาน

2) ด้านคุณภาพผลงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ในรอบที่ผ่านมาไม่มีข้อร้องเรียนใด ๆ จากประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง งานที่ทำงานมีความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ตามแผนปฏิบัติการ โดยผู้ที่มาติดต่อกับงานและผู้มิได้มีส่วนเสียมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ และผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่เกิดข้อผิดพลาด หรือมีปัญหาตามมาภายหลัง

3) ด้านความทันเวลา หมายถึง บุคลากร คณะศิลปศาสตร์ สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยจัดลำดับการทำงานโดยรีบทำงานด่วนพิเศษก่อนงานประจำเสมอและเสร็จทันเวลา รวมถึงสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานสนับสนุนให้งานบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว สามารถปฏิบัติงานตามแผนงานปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงตามเวลาที่กำหนด และเมื่อได้รับแจ้งงานหรือคำสั่งแต่ละครั้งท่านจะดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อให้งานเสร็จก่อนหรือทันเวลา

4) ด้านความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร หมายถึง บุคลากร คณะศิลปศาสตร์ สามารถใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ทรัพยากรที่ใช้คุ้มค่ากับผลผลิตของงานหรือโครงการ สามารถบริหารจัดการสรรทรัพยากรโดยได้ถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหน่วยงานมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และสามารถปฏิบัติตามคู่มือการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงินงบประมาณ

5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง บุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สามารถพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน และมีความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายของงานบุคลากร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษานี้มาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล วางแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

1.6.2 บุคลากรคณะศิลปศาสตร์สามารถนำผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความรักองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6.3 หน่วยงานอื่นสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

กรอบแนวคิดโครงการวิจัย

ตัวแปรต้น (independent variable)

ตัวแปรตาม (dependent variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดโครงการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวบรวม ข้อมูล ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์โดยกำหนดหัวข้อของการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับงานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อนุชิต แยมยืนยง (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำ การแสดงออก สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 2 ด้าน คือ ปัจจัยค่าจูงในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน

นาริรัตน์ แก้วมณี (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม

อุษา เฟื่องประยูร (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ยลดา สุพร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงความต้องการแรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้น เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทางและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด) (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

พรเพชร บุตรดี (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือโน้มน้าว ให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกให้การแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในตัวบุคคลนั้น ที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากจากภายในบุคคลจนทำให้เกิดการจูงใจจนเป็นพฤติกรรมที่มีความจริงจัง มีการลงมือดำเนินการในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ในส่วนของความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้

อรพินทร์ ชูชม (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจและอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยัน มานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี โดยแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจสามารถสร้างความเข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรมและคาดการณ์พฤติกรรมของบุคคลในอนาคตได้ แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมบุคคลถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสาเหตุจูงใจที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น อีกทั้งแรงจูงใจยังสามารถขยายความให้เห็นถึงความพยายามหรือตั้งหน้าผ่ความยากลำบากในการกระทำพฤติกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2) แรงจูงใจช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้บุคคลในแต่ละคนมีความแตกต่างกันที่อยู่ภายใน เช่น ทำไมบางคนมีความพยายามหรือตั้งหน้าผ่ความยากลำบากเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนอกจากนี้บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน

3) แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ อาจอาศัยการจูงใจหลายประเภทผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล

กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการทาทากิจกรรมต่าง ๆ

นอกจากนี้ เพลินพิศ พิบูลย์กุล (2558) กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงานเพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1) พลัง กำลังที่คอยเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานต่าง ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจภายในตนเองในการทำงานสูงทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่ต้องการดำเนินการให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในตนเองในการทำงานน้อยมักจะทำงานเรื่อย ๆ ไม่มีการกำหนดว่าต้องเสร็จสิ้นเมื่อไหร่

2) ความพยายาม ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น พยายามนาสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองมีทั้งคิดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานให้ได้มากที่สุด อีกทั้งการไม่ท้อถอยแม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง

3) การเปลี่ยนแปลง วิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางประสบผลสำเร็จมากกว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม

4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ความมีวินัยในตนเอง และมีประสบความสำเร็จในการทำงานอยู่เสมอ เพราะเมื่อเจอปัญหาต่าง ๆ บุคคลเหล่านี้จะไม่ย่อท้อและจะทำให้ประสบความสำเร็จมากที่สุด

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีส่วนสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ หรือสามารถสนองตอบนโยบายที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความทุ่มเทเต็มกำลัง เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกาย ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นต้น

2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ออร์พินท์ ซูซม (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งแรงจูงใจในการทำงานได้ตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) กลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของสาระของแรงจูงใจ คือ ความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในเป็นสิ่งจูงใจและส่งผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

2) กลุ่มทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอน วิธีการ กระบวนการต่าง ๆ ในการรู้คิด การตัดสินใจและเลือกแนวทางในการกระทำ ซึ่งทฤษฎีพยายามอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ในรูปแบบใดมากกว่าจะบอกว่าปัจจัยอะไรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งความต้องการอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้มีหลายทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเป็นธรรม

Weiten (1997 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological Motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการที่อยู่อาศัยที่ดี ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออก และความก้าวร้าว เป็นต้น

2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น และความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น

สรุปประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ว่า สามารถแบ่งออกได้หลากหลายมิติขึ้นอยู่กับว่าต้องการศึกษาในประเด็นใดเพื่อให้ตอบโจทย์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์มากที่สุด โดยหลัก ๆ สามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะเน้นในการศึกษาที่เป็นแรงจูงใจภายนอกเพราะแรงจูงใจต่าง ๆ มักจะเกิดจากสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1970 อ้างถึงใน มัทนียา กายแก้ว, 2559) พื้นฐานความต้องการของมนุษย์นั้นย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยจะเริ่มเรียงกรองความต้องการจากข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดเป็นลำดับ

ขั้นตอนตามทฤษฎีของ Maslow นี้ โดยได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ขั้นตอนดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นแรกสุดของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องของปัจจัย 4 อันประกอบไปด้วย อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค นอกจากนี้ยังมีความต้องการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัย 4 ได้แก่ น้ำ ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น โดยความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ต่อเมื่อร่างกายต้องการสิ่งที่ตอบสนอง

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security of Safety Needs) คือ ความต้องการให้มีชีวิตที่ปลอดภัยและมั่นคงในส่วนร่างกายและจิตใจ เนื่องจากบุคคลจะไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การขาดแคลนทรัพย์สิน การสูญเสียตำแหน่ง การถูกขู่เช็กจากมนุษย์ผู้อื่น ดังนั้นมนุษย์จึงต้องการหลักประกันชีวิตและความมั่นคงในชีวิต เช่น ทำงานในอาชีพที่มั่นคง มีการประกันชีวิต และมีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์ เป็นต้น โดยจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างสมควรแล้ว

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) จากภายหลังจากได้รับการตอบสนองสองขั้นนั้นแล้ว ซึ่งจะมีผลให้มีความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น ความต้องการด้านสังคมเริ่มจูงใจที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งความต้องการนี้ที่สอดคล้องกับการอยู่ร่วมกันและการได้ยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem or Status Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่สูงขึ้นมา โดยหลักคือต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการสร้างสถานภาพให้สูงขึ้น มีความภูมิใจ และสร้างความนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับเกียรติ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ และการดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญในองค์กร ฯ

5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self Realization) ความต้องการของมนุษย์ที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดก็คือ ความอยากสำเร็จในชีวิตใน ความต้องการของความคาดหวังและความนึกคิด ความใฝ่ฝันหรือความทะเยอทะยานที่อยากได้รับผลสำเร็จที่สูงสุดในทัศนะของตน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย ว่าประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจและเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในงานที่ทาของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มเมื่อสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จ ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กรหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กรความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ทั้งนี้การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการให้อิสระ ความท้าทายในการทำงาน การเปิดโอกาส

ให้บุคคลได้มีโอกาสในการใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และที่สำคัญเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับโอกาสในการมอบหมายให้มีส่วนร่วมในงาน มีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ งานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ ความเจริญรุ่งเรืองที่ได้จากการได้รับโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน เป็นปัจจัยที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัย พื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงาน และการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง โดยปัจจัยค่าจูน ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

2.1) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำหรือช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหา ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือผู้เฝ้างานในการดำเนินงานและการบริหารงาน การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีความตั้งใจในการสอนงานที่มอบหมายให้กับพนักงาน

2.2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การมีความเชื่อมโยงและการสานความสัมพันธ์อันดีต่อระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง เพื่อให้สามารถทำงานและมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วยและการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตรคือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดีที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญหา มีความสามารถช่วยสนับสนุนให้ได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงามโดยความสัมพันธ์อันดีมาจากการติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาที่ดี ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

2.4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานและสร้างความสัมพันธ์อันดี ในการพบปะเพื่อสนทนาและมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานในองค์กรผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อร่วมดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้นโยบายและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถประสานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการสั่งการนั้นสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การสั่งงานด้วยวาจาและการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม และยังสามารถสั่งโดยใช้การบังคับหรือออกคำสั่ง การสั่งงานแบบขอรอง การสั่งงานแบบแนะนำ การสั่งงานแบบอาสาสมัครซึ่งขึ้นอยู่กับว่าตัวผู้บริหารจะเลือกใช้การสั่งงานแบบใด

2.5) ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7) นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการองค์กรด้วยนโยบายของการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน

2.8) ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

2.9) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน

2.10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส หรือผลประโยชน์อื่นที่เหมาะสมกับงานที่ทำหรือสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ จะสามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จมากเพียงใด หรืออาจกล่าวได้ว่าการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับประโยชน์มากที่สุด โดยเป้าหมายขององค์การได้บรรลุผลสำเร็จการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ทั้งทางฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานให้บังเกิดผลงานตามที่ได้กำหนดไว้

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการ หรือตัววัดนั้น สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใด ด้วยการใช้นโยบายที่เลือกการนำไปปฏิบัติหรือตัววัดที่ใช้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2558) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผล คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลผลิตเทียบกับวัตถุประสงค์ ซึ่งการทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดการบริหารงานให้มีประสิทธิผลขององค์การนั้นว่ามีความสำคัญต่อการวิเคราะห์และขัดเกลาพฤติกรรมองค์การที่เกิดจากการบริหารงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด

วชิรวัชร งามละม่อม (2559) กล่าวถึง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้ โดยพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่าทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

พิภพ วังเงิน (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็นความรับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติมีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการโดยเป็นคนที่มีคุณลักษณะ 3 ประการ 1) ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง 2) ไม่กำหนดเป้าหมายย่ำหรือยากเกินไป 3) ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดแค่ไหน

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ตามความสามารถความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2542, อ้างถึงใน กรวิชญ์ กลิ่นบุญ, 2559) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแง่ผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีที่จะประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 วิธี ดังนี้

1) วิธีการประเมินตามผลงาน ซึ่งเอาผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และช่วยให้เกิดสัมพันธภาพอันดี ทั้งเป็นการจูงใจการปฏิบัติงานด้วย หลักสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบนี้ คือ

1.1) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันศึกษาลักษณะงานและความรับผิดชอบในหน้าที่แต่ละคน กล่าวคือ เพื่อให้รู้ปริมาณงานและหน้าที่ของทุกคน

1.2) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเป้าหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

1.3) กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น

1.4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันดำเนินผลการปฏิบัติงานด้วยกันโดยอาศัยเกณฑ์และวัตถุประสงค์ข้างต้น การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้จะต้องกระทำเป็นครั้งคราว ปีละหลายครั้ง

1.5) ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการในฐานะผู้สนับสนุน กล่าวคือ ต้องคอยแนะนำและสอนงานอยู่เสมอ ๆ เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.6) การพิจารณาคำนิยามถึงผลงานเป็นหลัก แต่จะไม่คำนึงถึงวิธีการ หรือการกระทำของแต่ละบุคคล

2) วิธีการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดโดยตรง วิธีนี้ถือหลักการประเมินโดยพิจารณาที่ผลงานเพียงด้านเดียว (ไม่พิจารณาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน) เริ่มจากพิจารณางานแต่ละงานแล้วกำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดผลผลิตหรือผลงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ด้านคุณภาพและปริมาณ

3) วิธีการประเมินโดยเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน วิธีนี้จะนำเอาผลการปฏิบัติงานที่ได้จริงมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งคล้ายคลึงกับ

วิธีการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดโดยตรง แต่แทนที่จะใช้เพียงจำนวนตัวเลขในตัวชี้วัด ซึ่งจะแสดงเป้าหมายอย่างรวม ๆ การประเมินผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานจะกำหนดรายละเอียดในเป้าหมายที่จะใช้ข้อความบอกให้ทราบว่างานแต่ละงานของตำแหน่งต่าง ๆ จะถูกพิจารณาว่าดีเมื่อได้มีการกระทำกิจกรรมใดบ้าง การกำหนดมาตรฐานจะพยายามให้อยู่ในลักษณะเชิงปริมาณให้มากที่สุด แต่หากไม่สามารถทำได้อย่างน้อยจะต้องวางกรอบพิจารณา โดยบอกให้ทราบว่าในการประเมินงานตามกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งมีอะไรเป็นตัวชี้ หรือเป็นสิ่งที่คาดหวังจากกิจกรรมนั้นลักษณะดังกล่าวเป็นตัวกำหนดมาตรฐานเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจกำหนดเป้าหมายของงานบางส่วนซึ่งมีลักษณะเป็นงานตามวาระ

4) วิธีการจัดบันทึกปริมาณงาน วิธีนี้นิยมใช้กับงานประจำต้องทำซ้ำเหมือนเดิม และสามารถนับผลงานได้อย่างชัดเจน เช่น งานพิมพ์ งานผลิตทางอุตสาหกรรม งานเก็บเอกสาร โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลงานรวมที่คนงานได้ปฏิบัติ และนับจำนวนปริมาณที่ได้ทำไว้ต่อวันสัปดาห์ หรือเดือน กับมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

5) วิธีการบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานแบบนี้จะวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนด มักจะใช้ระยะเวลาสั้น ๆ เช่น วัดผลความเร็วในการพิมพ์ต่อหน้าที่ของพนักงานพิมพ์ดีดว่าพิมพ์ได้กี่คำ แตกต่างจากวิธีจัดบันทึกปริมาณงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่ต่อเนื่องกัน

6) วิธีทดสอบผลงาน เป็นการออกแบบวิธีการทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบและประเมินผล แล้วติดตามการประเมินว่าพนักงานผู้นั้นทำงานได้ดีหรือไม่ อย่างไร

หลังจากนั้นก็ทำการเลื่อนขั้นและเพิ่มเงินเดือนให้ในกรณีที่มีผลงานดี หรือลงโทษกรณีที่มีผลงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

7) วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง วิธีนี้หัวหน้างานให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานของตำแหน่ง และการประเมินมุ่งพิจารณาผลงานโดยตรงมากกว่าคุณลักษณะประจำตัวและลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น พิจารณาว่างานเป็นที่พอใจหรือไม่ ถ้าพอใจทำไมจึงปรากฏผลเช่นนั้น และจะมีการแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้นอย่างไร

ทวีลาภ แสนพาน (2561) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) การประเมินระหว่างการทำงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของการปฏิบัติงาน การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้มีอำนาจในการจัดการเพื่อปรับนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่างดำเนินการทำให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนใหม่ได้ด้วย

2) การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน การประเมินประเภทนี้ให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจสำหรับใช้เพื่อการวางแผนและเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป

3) การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานว่ามีผลกระทบจากโครงการหรือไม่อย่างไร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานวัดได้จากมาตรฐานของงาน โดยจะประเมินในรูปแบบปริมาณผลงาน พิจารณาจากความสามารถในการทำงานตามจำนวนผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด คุณภาพผลงานพิจารณาจากความสามารถในการทำงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์สำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด และความทันเวลา พิจารณาจากระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนด หรือการทำงานเสร็จทันเวลา

2.2.3 การวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน

พัชรา หาญเจริญกิจ (2545: 63, อ้างถึงใน ฐิพัฒน์ อุทัยดา, 2559) ได้กล่าวว่า การวัดประเมินผลเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน ได้แก่ เกณฑ์ด้านปริมาณงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน และลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน กล่าวได้โดยละเอียด ดังนี้

1) ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดว่าต้องมีปริมาณเท่าไร และควรจะใช้เวลาปฏิบัติมากน้อยเพียงใดงานจึงจะเสร็จ เช่น กำหนดว่าบรรณารักษ์งานจัดหมวดหมู่และลงรายการจะต้องทำการจัดหมวดหมู่และลงรายการหนังสือให้ได้อย่างน้อยวันละ 10 เล่ม หากบรรณารักษ์จัดหมวดหมู่และลงรายการได้น้อยกว่าที่กำหนด แสดงว่าปริมาณของผลการปฏิบัติงานบรรณารักษ์ยังไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ สำหรับงานที่ไม่สามารถกำหนดเป็นปริมาณได้อย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น การบริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า เป็นงานที่มีลักษณะการให้บริการแตกต่างกันไปแต่ละวัน เนื่องจากต้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ ดังนั้น งานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

2) คุณภาพของงาน เป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด โดยส่วนใหญ่มักกำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วน ประณีต ถูกต้อง เชื่อถือได้ ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร เช่น มีการกำหนดข้อผิดพลาดที่สามารถยอมรับได้ว่าผิดได้ไม่เกินกี่เปอร์เซ็นต์ สูญหายได้ไม่เกินกี่เปอร์เซ็นต์ หรือเป็นการกำหนดให้ผลการปฏิบัติงานมีความผิดพลาดหรือบกพร่องเป็นศูนย์เท่านั้น

3) ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน งานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยคุณภาพหรือปริมาณ แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้บุคลิกหรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบ เช่น การใช้สีหน้าหรือน้ำเสียงของบรรณารักษ์ บริการตอบคำถามและช่วย

การค้นคว้าในระหว่างการติดต่อสื่อสารกับผู้ใช้ห้องสมุด พฤติกรรมและบุคลิกลักษณะที่แสดงออก ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับตำแหน่งงานบริการที่ต้องติดต่อกับสาธารณชน เพราะถือได้ว่าเป็นตัวแทนขององค์การ ดังนั้น การกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไร เนื่องจากแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์การ และขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์การมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญบางประการ นั่นก็คือ ต้องเป็นมาตรฐานที่ผู้เกี่ยวข้องหมดทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้ โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันว่า มาตรฐานมีความเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานต้องวัดได้เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่สามารถวัดได้ มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจตรงกัน และสุดท้ายมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่การเปลี่ยนแปลงควรมีสาเหตุเนื่องจากการที่หน่วยงานมีวิธีปฏิบัติใหม่ หรือนำอุปกรณ์ เครื่องมือใช้ใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน

2.2.4 ปัจจัยการประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของงานให้พิจารณา 5 ปัจจัย (เพ็ญรุ่ง แก้วทอง, 2559) ได้แก่

- 1) ปริมาณผลงาน จำนวนผลงานที่ทำได้สำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะได้ในเวลาที่เหมาะสม
- 2) คุณภาพของงาน ความถูกต้อง ประณีต ความเรียบร้อยของงาน และตรงตามมาตรฐานของงาน
- 3) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้
- 4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือ ค่าใช้จ่ายในการทำงาน การระงับรักษาเครื่องมือเครื่องใช้
- 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดสามารถพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน และมีความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายของงาน

แดนไทย ตี๋วิไชย (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ กำหนดจากระดับความมากน้อยในการบรรลุเป้าหมายหรือการทำเป้าหมายให้เป็นจริงขององค์การ และยังได้กล่าวถึง

การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การใน 2 รูปแบบ คือ 1) ตัวแบบเป้าหมาย คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเครื่องวัดผลการทำงาน 2) ตัวแบบเชิงระบบ ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อสนองตอบความต้องการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ ได้ชี้ให้เห็นถึงความของตัวแบบทั้งสองในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยกล่าวถึงตัวแบบเป้าหมายว่าสามารถปฏิบัติได้ง่ายกว่าแต่มีข้อบกพร่อง ได้แก่ การที่องค์การโดยมากจะมีหลายเป้าหมายและหลายผู้กำหนด เช่น ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง หรือเจ้าของกิจการ อีกทั้งระยะเวลาและมิติของการบรรลุเป้าหมาย เช่น ระยะยาว หรือระยะสั้น และเป็นเป้าหมาย ด้านเทคนิค หรือด้านการบริการ ซึ่งเป็นการยากที่จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายใดและอาจทำให้การวัดประสิทธิผลคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

สรุป การวัดประสิทธิผล หมายความว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นหลักในการวัดผลการทำงาน โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการบรรลุวัตถุประสงค์และความพึงพอใจของบุคลากรองค์กร

จากข้างต้นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมุ่งเน้นในการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรที่ทำให้กระบวนการหรือระบบในองค์กรดีขึ้น การที่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ทั้งในด้านเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยสามารถการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสามารถวัดและประเมินผลได้อย่างชัดเจน

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับงานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์

2.3.1 ประวัติความเป็นมาของงานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์

งานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2518 ในชื่อ “คณะศิลปศาสตร์” เริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2518 โดยมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ในรายวิชาศึกษาทั่วไป ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และพลศึกษาและนันทนาการ

ในปีพ.ศ. 2538 ภาควิชาคณิตศาสตร์และภาควิชาวิทยาศาสตร์ ได้แยกไปจัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์และในปีการศึกษา 2539 คณะศิลปศาสตร์ ได้ปรับเปลี่ยนภารกิจด้านการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น คือ เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาตรี ดังนี้

ปี 2539 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาการท่องเที่ยว

ปี 2540 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรม (ต่อมาเปลี่ยนเป็นหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการการโรงแรม)

ปี 2541 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล
(ต่อมาเปลี่ยนเป็นหลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร)

ปี 2561 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการการบิน

ปี 2564 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา

ปี 2565 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (หลักสูตรนานาชาติ)

ปี 2566 เปิดรับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทยและภาษาจีน

ปี 2564 เปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนา

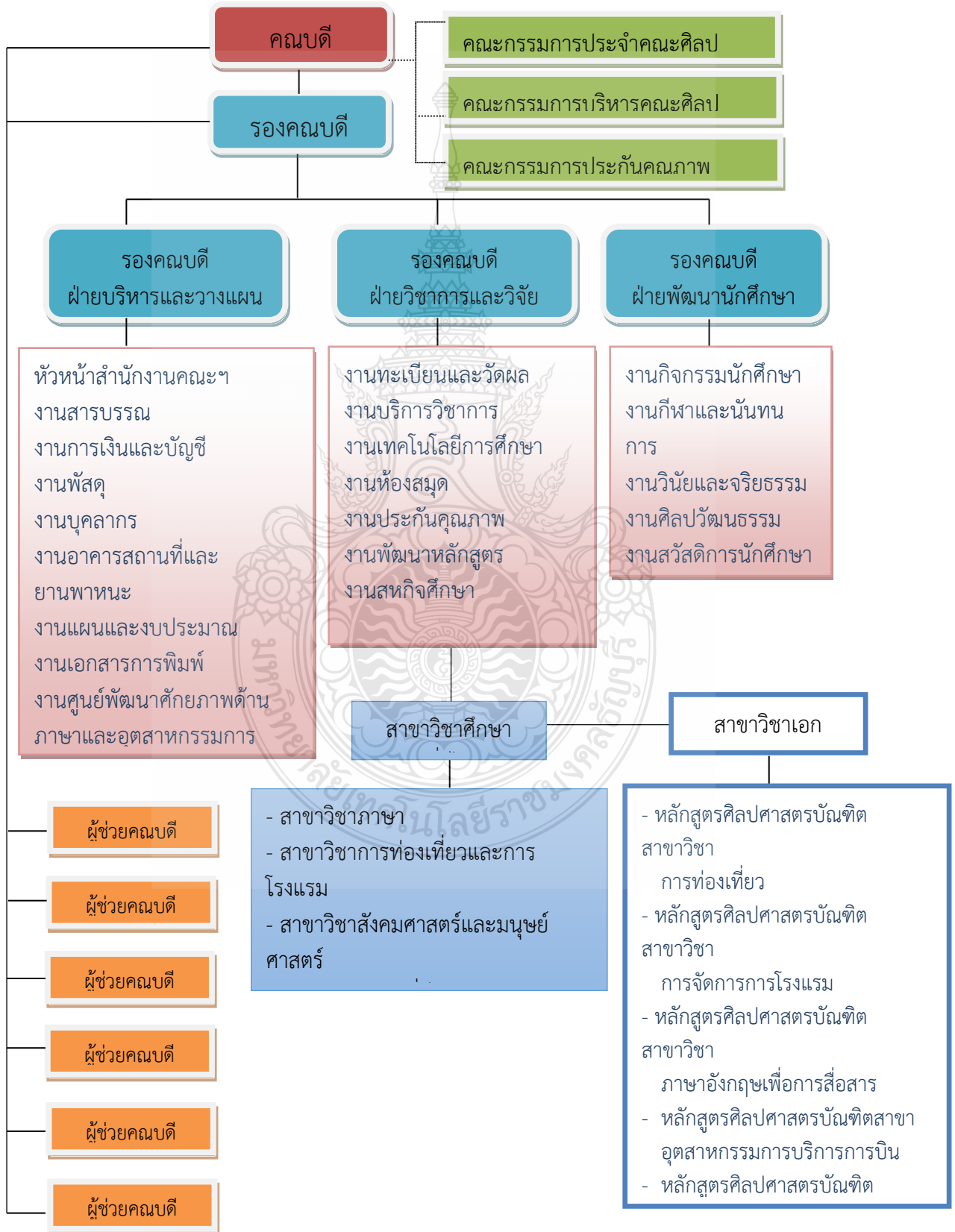
อาชีพ

ปี 2565 เปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สิ่งแวดล้อมและ
การพัฒนาที่ยั่งยืน และสาขาวิชานวัตกรรมการจัดการภาครัฐ



ข้อมูลพื้นฐานของคณะศิลปศาสตร์

โครงสร้างคณะศิลปศาสตร์



นอกจากด้านการเรียนการสอนของงานวิชาการและวิจัยแล้ว คณะศิลปศาสตร์ยังมีงานของฝ่ายสนับสนุน การสอนบริการให้กับสายวิชาการและสายสนับสนุน ในส่วนของงานบุคลากรก็เป็นอีกภารกิจหนึ่งของคณะศิลปศาสตร์ที่ช่วยขับเคลื่อนให้ฝ่ายวิชาการและวิจัย เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อองค์กร งานบุคลากรมีรายละเอียดของงานดังนี้

1. งานศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ

- 1.1 ขออนุญาตลาศึกษาและขออนุมัติการรับทุนการศึกษา
- 1.2 แจ้งผู้ที่ได้รับอนุมัติทุนการศึกษา
- 1.3 ส่งสัญญาการรับทุนและเอกสารผู้ค้ำประกัน
- 1.4 บันทึกวันทไปขอรับทุนการศึกษาลงในบัญชีการลงในบัญชีลงนาม
- 1.5 บันทึกข้อมูล สำหรับผู้ที่ลาศึกษาต่อ ลงวันเริ่มต้นและสิ้นสุด
- 1.6 รายงานผลความก้าวหน้าการศึกษา
- 1.7 แจ้งการมารายงานตัว
- 1.8 แจ้งการสำเร็จการศึกษา
- 1.9 เพิ่มวุฒิการศึกษา

2. งานประกันสังคม

2.1 การบรรจุ

- 2.1.1 ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน
- 2.1.2 รับรองสิทธิการรักษาพยาบาล
- 2.1.3 แบบการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง
- 2.1.4 คำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
- 2.1.5 เปลี่ยนสถานพยาบาลสำหรับผู้ประกันตน
- 2.1.6 ร่วมโครงการประกันสังคม
- 2.1.7 ส่งแบบรับค่าทันตกรรม
- 2.1.8 ส่งหลักฐานการมีชีวิตรอยู่ของบุตร/ขอสนับสนุนการศึกษาบุตร
- 2.1.9 ส่งแบบความต้องการอุปถัมภ์เหตุสมทบ

2.2 การลาออก

- 2.2.1 แจ้งสิ้นสุดผู้ประกันตน

2.3 การลาคลอด

- 2.3.1 แจ้งการลาคลอดส่งข้อมูลให้กองคลังและกองบริหารงานบุคคล
- 2.3.2 รายงานการมาปฏิบัติงานของผู้ที่ลาคลอด

3. การเปลี่ยนชื่อค่านำนามชื่อตัว ชื่อสกุล

- 3.1 เปลี่ยนชื่อตัว
- 3.2 เปลี่ยนชื่อสกุล
- 3.3 เปลี่ยนค่านำนาม

4. การสำรวจข้อมูลบุคลากรภาครัฐ

- 4.1 เปลี่ยนเพิ่มเติมชื่อของคณะฯ ประกอบด้วย แฟ้มที่ 1 และ แฟ้มที่ 2
- 4.2 รับและเสนอใบลาป่วย ลาพักผ่อน ลากิจ ลาคลอดให้แก่ผู้บังคับบัญชา
- 4.3 ขออนุญาตลงนามและไม่ลงนามปฏิบัติราชการ
- 4.4 การขออนุญาตลาไปทัศนศึกษาในประเทศและต่างประเทศ
- 4.5 สรุปข้อมูลขออนุญาตลงนามและไม่ลงนามปฏิบัติราชการทุกเดือน
- 4.6 รายงานวันหยุดประจำปีงบประมาณให้กองการบริหารงานบุคคลเพื่อลงในฐานข้อมูลและสถิติ
- 4.7 รายงานข้อมูลเงินประจำตำแหน่ง
- 4.8 สรุปวันขาดลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน รวบรวมเป็นสถิติประจำเดือนและรายทุก 6 เดือน
- 4.9 ติดตามผลการรายงานการไปอบรมสัมมนา
- 4.10 คิดโบนัสให้ชาวต่างชาติ โดยรวบรวมวันลาส่งให้งานการเงินเพื่อจ่ายค่าตอบแทนโบนัส

5. ขออนุญาตบุคลากรเดินทางไปต่างประเทศ

- 5.1 ขออนุญาตลาไปต่างประเทศนำเสนอ อรม.
- 5.2 บันทึกข้อความการขออนุญาตลาไปต่างประเทศ
- 5.3 ส่งรายงานตัวการกลับมาจากต่างประเทศ
- 5.4 รวบรวมเอกสารส่งให้กองบริหารงานบุคคล

6. การทำบัตรของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- 6.1 ข้าราชการ
- 6.2 พนักงานราชการ
- 6.3 พนักงานมหาวิทยาลัย

7. การคิดสถิติ

- 7.1 วันหยุดวันลาของบุคลากรทุกวัน
- 7.2 รวบรวมสถิติประจำปีงบประมาณ
- 7.3 รวบรวมการขออนุญาตไม่ลงนามเป็นรายเดือน
- 7.4 รวบรวมการขออนุญาตลงนามเป็นรายเดือน
- 7.5 รวบรวมการไปนำเสนอผลงานต่างประเทศ
- 7.6 รวบรวมสถิติเพิ่มสายเป็นรายเดือน

8. พัฒนาบุคลากร

- 8.1 ขออนุมัติลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงาน วิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 8.2 ขออนุมัติไปปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการของบุคลากรรวมทั้งการฝังตัวในสถานประกอบการ

8.3 รายงานผลการศึกษา ผู้ลาศึกษาต่อ ผูกอบรม ดูงานของข้าราชการ พม.พท. ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปทั้งในประเทศและต่างประเทศ

8.4 บันทึกสถิติการไปอบรม สัมมนา เป็นวิทยากร ของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์

9. งานสารบรรณ

- 9.1 ลงทะเบียนเลขรับ-ส่ง
- 9.2 มอบเรื่องตามการเกษียณหนังสือของหัวหน้างาน
- 9.3 สำเนาเวียนแจ้งตามงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- 9.4 เก็บหนังสือรับ-ส่ง เก็บเข้าแฟ้มเมื่อดำเนินการแจ้งเวียนเรียบร้อยแล้ว

10. หนังสือรับรองการทำงาน

- 10.1 หนังสือรับรองการทำงาน
- 10.2 หนังสือรับรองเงินเดือน

11. สรุปลานหาหยุดที่เกินกำหนดส่งงานการเงิน

- 11.1 ลูกจ้างชั่วคราวคนไทย และ ต่างชาติ

12. ประกาศรับสมัครลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างชาติ

- 12.1 ประกาศรับสมัครลูกจ้างชั่วคราว
- 12.2 บันทึกขอความอนุเคราะห์ประกาศรับสมัครถึงสวส.
- 12.3 ตรวจสอบเอกสารคุณสมบัติผู้รับสมัคร
- 12.4 ประสานงานกับกรรมการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์
- 12.5 ประกาศผลสอบคัดเลือก
- 12.6 ทำคำสั่งแต่งตั้งการบรรจุเพื่อปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

13. ทำประกันคุณภาพการศึกษาในแผนกบุคลากร

- 13.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ
- 13.2 แผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้น 4 ปี

14. โครงสร้างและอัตรากำลัง

- 14.1 รวบรวมและจัดทำข้อมูลสถิติอัตรากำลัง
- 14.2 รายละเอียดรายงานของ ลูกจ้างประจำ.พนักงานพิเศษเงินรายได้ พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- 14.3 ให้บริการข้อมูลเอกสารในทะเบียนประวัติ
- 14.4 การต่ออายุราชการ
- 14.5 ทำรายละเอียดการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

15. งานประกาศรับสมัคร โอนย้าย -ลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ข้าราชการพลเรือนฯ

- 15.1 ประกาศรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและสายวิชาการ วิธีพิเศษ
- 15.2 ทำรายละเอียดคุณสมบัติที่หัวหน้าสาขาเสนอขอ
- 15.3 ขอบรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้าย ลาออก และขอกลับเข้ารับราชการ

- 15.4 เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการบรรจุ เปลี่ยนแปลงระดับ ตำแหน่ง เปลี่ยนชื่อ
ตำแหน่ง
- 15.5 ประเมินผลการทดลองการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการและ
สายสนับสนุน
- 15.6 ประเมินการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และ
สายสนับสนุน ระยะเวลา 2,3,5 และครบ 10 ปี ต่ออายุสัญญาจ้างจนถึง 60 ปี
- 15.7 รวบรวมเอกสารเลื่อนขึ้นเงินเดือนส่งให้กับรองคณบดีฝ่ายบริหารทุก 6 เดือน
- กำหนดตารางการส่งแบบประเมิน
 - ส่งแบบประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินขั้นต้น
 - ตรวจสอบการคิดค่าคะแนนของหัวหน้าขั้นต้น (สายสนับสนุน) ในส่วนของ
ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย
 - ส่งเอกสารขึ้นเงินเดือนให้กองบริหารงานบุคคล
- 15.8 ส่งรายชื่อคณะกรรมการออกข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบและคณะกรรมการสอบ
สัมภาษณ์
- 15.9 ส่งกระดาษคำตอบไปยังกรรมการออกข้อสอบทุกสาขา
- 15.10 ส่งข้อสอบคัดเลือก
- 15.11 เปลี่ยนแปลงรายชื่อคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ ห้องสัมภาษณ์และวัน
สัมภาษณ์
- 15.12 แจกคำสั่งของคณะกรรมการออกข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบและคณะกรรมการ
สอบสัมภาษณ์เพื่อจะได้ทราบกำหนดการ
- 15.13 ประกาศผลการสอบคัดเลือกของพนักงานมหาวิทยาลัยต้องรายงานให้
หัวหน้าสาขาวิชาทราบ
- 15.14 สอบสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัย ประสานกับคณะกรรมการสอบ
สัมภาษณ์และผู้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ (วัน เวลา สถานที่)
- 15.15 รายงานการมาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- 15.16 ส่งหนังสือชี้แจงเหตุผลในการขาดงาน
- 15.17 รายงานผลการติดตามการปฏิบัติงาน
- 15.18 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทดลองการปฏิบัติงานและอาจารย์ผู้กำกับ
ดูแล
- 15.19 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการต่อสัญญาจ้างจากคณะกรรมการ 5 ท่าน
- 15.20 สรุปผลทดลองปฏิบัติงานจากคณะกรรมการทั้ง 5 ท่าน ให้กับกองบริหารงาน
บุคคล
- 15.21 การเลื่อนวันรายงานตัวของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- 15.22 รายงานตัวผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- 15.23 จัดทำคำสั่งจ้างและสัญญาจ้างไปยัง กบค.และ กค.
- 15.24 การลาออกของพนักงาน

16. งานระเบียบวินัย

- 16.1 การแจ้งผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานพนักงาน กรณีไม่ผ่านทดลอง
การปฏิบัติงาน/กรณีไม่ประสงค์ส่ง ผลการทดลองปฏิบัติงาน/ไม่มาปฏิบัติราชการเกิน 15 วัน
- ติดตาม เร่งรัด และส่งผลการประเมินทดลองปฏิบัติงาน ต่อสัญญาจ้าง
พนักงานมหาวิทยาลัย
 - รายงานผลคะแนนประเมินทดลองการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1-2
 - ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่สอน
- 16.2 ทำหนังสือการแจ้งเตือน
- 16.3 การระงับการจ่ายเงินเดือน
- 16.4 ขอให้กลับมารายงานตัวเพื่อปฏิบัติงาน
- 16.5 ยกเลิกการจ้าง พม.กรณีประเมินทดลองปฏิบัติงาน ไม่ผ่านทดลองปฏิบัติงาน
และประเมินต่อสัญญาจ้าง

17. การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสายวิชาการและสายสนับสนุน

- 17.1 รวบรวมเอกสารตามข้อกำหนดของ กบค.
- 17.2 คิดค่าตอบแทนการประเมินผลการสอนของบุคคลภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
- 17.3 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ประเมินการสอนบุคคลภายใน/ภายนอก
- 17.4 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเพื่อประเมินหนังสือ/ตำรา
- 17.5 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ประเมินการสอนบุคลากรภายใน

18. การพัฒนาบุคคล

- 18.1 การประเมินค่างานของสายสนับสนุน
- 18.2 ส่งเอกสารการเลื่อนในตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน ในระดับชำนาญการ
ชำนาญการพิเศษ

19. งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

- 19.1 บันทึกข้อมูลในทะเบียนประวัติ
- 19.2 ทำทะเบียนประวัติ/สรุปประวัติโดยย่อ
- 19.3 ให้บริการข้อมูลในทะเบียนประวัติ
- 19.4 เสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดสรร ส่งคืน จ่ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์และ
ใบประกาศนียบัตรเครื่องราชย์
- 19.5 บันทึกเอกสารส่วนตัว

20. การเปลี่ยนวาระใหม่ของคณบดี

- 20.1 การลาออกของคณะกรรมการประจำคณะฯ
- 20.2 เสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งรองคณบดีตามวาระใหม่
- 20.3 เสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประจำคณะฯ
- 20.4 สรรหาหัวหน้าสาขาวิชา
- 20.5 เสนอชื่อแต่งตั้งอาจารย์ประจำคณะฯ

21. งานอื่นๆ

- 16.1 ตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- 16.2 รายงานอบรม ประชุม สัมมนาบุคลากรในคณะฯ (ลงสถิติและชั้นบอร์ด)
- 16.3 ทะเบียนประวัติบุคลากรในคณะฯ
- 16.4 บันทึกการพิมพ์ลายนิ้วมือเพื่อเป็นหลักฐานการมาปฏิบัติงานของสายสนับสนุน
- 16.5 บันทึกการลาป่วย ลาพักผ่อน ลา กิจ ลาคลอด ในระบบฐานข้อมูลบุคลากร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มลฤดี ทับพรม และเสนีย์ พวงยาณี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิไลวรรณ อิศรเดช และพระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยมุ่งใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมี 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย 1.2) ด้านการทำงานเป็นทีมและ 1.3) ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฯ มี 5 ด้าน คือ 2.1) การยึดมั่นในคุณธรรม 2.2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.3) ความรับผิดชอบในงาน 2.4) การทำงานเป็นทีม และ 2.5) การทำงานอย่างเป็นระบบ 3) รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่ คือ การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานให้งานมีคุณภาพ และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมด้านความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ กำหนดขั้นตอนการวิจัย และรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยบุคลากร จำนวน 153 คน (ข้อมูลบุคลากรจาก ฐานข้อมูลงานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ณ วันที่ 23 เมษายน 2564)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรของ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างมาจากแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) ลักษณะงาน 3) การยอมรับในงาน 4) ความก้าวหน้าในงาน และ 5) ความรับผิดชอบในงาน และ ปัจจัยค้ำจุนใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) เงินเดือนและผลตอบแทน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน 5) ความมั่นคงในงาน และ 6) เทคนิคการนิเทศงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปริมาณผลงาน 2) คุณภาพของงาน 3) ความทันเวลา 4) ความประหยัดค้ำจุนค่าในการใช้ทรัพยากร และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศณรงค์ ศรีพนม 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์รัตน์ เลิศนุสรณ์ 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย ตรวจสอบความถูกต้องและทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และภาษา ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วนำกลับมาปรับปรุง แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) นำตารางวิเคราะห์ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าเท่ากับ 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2561: 61- 67) ซึ่งการกำหนดเกณฑ์โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- | | | |
|-----|-------------|-------------------------------------|
| + 1 | หมายความว่า | มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง |
| 0 | หมายความว่า | ไม่มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง |
| - 1 | หมายความว่า | มั่นใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง |

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกให้กับบุคลากรสังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 153 คน (ข้อมูลบุคลากรจาก ฐานข้อมูลงานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ ณ วันที่ 23 เมษายน 2564)

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อให้คอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบทดสอบแบบประเมินค่า (Rating Scale) กับแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 โดยกำหนดระดับลักษณะแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert's Scale ทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งแต่ละระดับจะมีคะแนนต่างกัน (Class Interval) ตามเกณฑ์การกำหนดระดับจากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

โดยนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย โดยยึดเกณฑ์ตามค่าที่ได้จากสูตรคำนวณของระดับชั้น = .80 ดังนี้

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนนแบ่งเป็นช่วง 5 ช่วง สำหรับใช้แปลค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การวัดระดับคะแนนแบ่งเป็นช่วง 5 ช่วง สำหรับใช้แปลค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อให้คอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือ ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของโคเฮน (Citing Cohen, 1988, อ้างถึงใน ฉัตรศิริปิยะพิมลสิทธิ์, 2544) ดังนี้

ระดับต่ำ $r = 0.10$ ถึง 0.29 หรือ -0.29 ถึง -0.10

ระดับปานกลาง $r = 0.30$ ถึง 0.49 หรือ -0.49 ถึง -0.30

ระดับสูง $r = 0.50$ ถึง 1.00 หรือ -1.00 ถึง -0.50

3. วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เชิงถดถอย (Multiple Regression) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2 ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในงาน 2. ลักษณะงาน 3. การยอมรับในงาน 4. ความก้าวหน้าในงาน และ 5. ความรับผิดชอบในงาน และ ปัจจัยค้ำจุนใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. เงินเดือนและผลตอบแทน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน 5. ความมั่นคงในงาน และ 6. เทคนิคการนิเทศงาน

4.3 ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ปริมาณผลงาน 2. คุณภาพของงาน 3. ความทันเวลา 4. ความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และ 5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

4.4 ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	51	33.33
2. หญิง	102	66.67
รวม	153	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 30 ปี	2	1.30
2. 30-40 ปี	42	27.45
3. 41-50 ปี	74	48.37
4. 51 ปีขึ้นไป	35	22.88
รวม	153	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 48.37 รองลงมา มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.45 และมีอายุระหว่าง 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.88 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.ข้าราชการ	41	26.80
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	110	71.90
4. ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	2	1.30
รวม	153	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 รองลงมา ข้าราชการ จำนวน 41 คน ร้อยละ 26.80 และลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน ร้อยละ 1.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
2. ปริญญาตรี	19	12.42
3. ปริญญาโท	88	57.52
4. ปริญญาเอก	46	30.06
รวม	153	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 57.52 รองลงมา มีการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.06 และมีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 3 ปี	39	25.49
2. 3-5 ปี	14	9.15
3. 5-10 ปี	40	26.14
4. 10 ปีขึ้นไป	60	39.22
รวม	153	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.22 รองลงมา 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.14 และน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.49 และ 3-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15 ตามลำดับ

4.2 ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในงาน 2. ลักษณะงาน 3. การยอมรับในงาน 4. ความก้าวหน้าในงาน และ 5. ความรับผิดชอบในงาน และ ปัจจัยค้ำจุนใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. เงินเดือนและผลตอบแทน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน 5. ความมั่นคงในงาน และ 6. เทคนิคการนิเทศงาน

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในงาน 2. ลักษณะงาน 3. การยอมรับในงาน 4. ความก้าวหน้าในงาน และ 5. ความรับผิดชอบในงาน และ ปัจจัยค้ำจุนใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. เงินเดือนและผลตอบแทน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน 5. ความมั่นคงในงาน และ 6. เทคนิคการนิเทศงาน

ตารางที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านปัจจัยจูงใจ (5 ด้าน)	4.15	0.61	มาก	1
ด้านปัจจัยค้ำจุน (6 ด้าน)	3.88	0.70	มาก	2
ภาพรวม	4.02	0.64	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.61$) รองลงมา ด้านปัจจัยค้ำจุน ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในงาน	4.32	0.54	มากที่สุด	1
ด้านลักษณะงาน	4.32	0.75	มากที่สุด	2
ด้านการยอมรับในงาน	4.04	0.76	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.00	0.74	มาก	5
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.05	0.68	มาก	3
ภาพรวม	4.15	0.61	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.54$) รองลงมา ด้านลักษณะงาน ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.75$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.68$) ด้านการยอมรับในงาน ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.76$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ	4.33	0.74	มากที่สุด	2
2. เพื่อนร่วมงานของท่านพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	4.25	0.63	มากที่สุด	4
3. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของท่าน	4.32	0.62	มากที่สุด	3
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเวลาที่กำหนด	4.39	0.59	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.32	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเวลาที่กำหนด ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.53$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.74$) ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.62$) และเพื่อนร่วมงานของท่านพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.63$)

ตารางที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านลักษณะงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	4.24	0.81	มากที่สุด	4
2. งานที่ท่านทำเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าต่อองค์กร	4.39	0.76	มากที่สุด	1
3. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.30	0.84	มากที่สุด	3
4. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์	4.37	0.84	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.32	0.75	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ท่านทำเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าต่อองค์กร ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.76$) รองลงมา งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์ ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.84$) งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.84$) และงานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.81$)

ตารางที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านการยอมรับในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ในการประชุม/สัมมนาต่าง ที่ประชุมนำปัญหาและข้อเสนอแนะของท่านไปปฏิบัติ	3.78	0.83	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	4.16	0.85	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือนโยบายเร่งด่วน	4.12	0.91	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้กำลังใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.08	0.92	มาก	3
ภาพรวม	4.04	0.76	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในการยอมรับในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน

ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 4.16, \sigma = 0.85$) รองลงมาท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือนโยบายเร่งด่วน ($\mu = 4.12, \sigma = 0.91$) ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้กำลังใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\mu = 4.08, \sigma = 0.92$) และในการประชุม/สัมมนาต่าง ที่ประชุมนำปัญหาและข้อเสนอแนะของท่านไปปฏิบัติ ($\mu = 3.78, \sigma = 0.83$)

ตารางที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านความก้าวหน้าในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งสูงขึ้น	4.08	0.87	มาก	1
2. ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมในองค์กร	3.87	0.92	มาก	4
3. ท่านมองเห็นทางที่จะได้เลื่อนขั้นจากการปฏิบัติหน้าที่	3.98	0.83	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านให้การฟื้นฟูความรู้เดิมและอบรมความรู้ใหม่ ในการปฏิบัติงานให้กับท่าน	4.07	0.78	มาก	2
ภาพรวม	4.00	0.74	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 4.08, \sigma = 0.87$) รองลงมา หน่วยงานของท่านให้การฟื้นฟูความรู้เดิมและอบรมความรู้ใหม่ ในการปฏิบัติงานให้กับท่าน ($\mu = 4.07, \sigma = 0.78$) ท่านมองเห็นทางที่จะได้เลื่อนขั้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ($\mu = 3.98, \sigma = 0.83$) และท่านพึงพอใจกับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมในองค์กร ($\mu = 3.87, \sigma = 0.92$)

ตารางที่ 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.03	0.81	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.85	0.85	มาก	4
3. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.24	0.70	มาก	1
4. ท่านมีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.79	มาก	2
ภาพรวม	4.05	0.68	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและครบถ้วน ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.70$) รองลงมา ท่านมีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.79$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.81$) และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.85$)

ตารางที่ 13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.88	0.78	มาก	4
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.57	1.04	มาก	6
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.11	0.67	มาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.97	0.81	มาก	2
ด้านความมั่นคงในงาน	3.87	0.85	มาก	5
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.90	0.83	มาก	3
ภาพรวม	3.88	0.70	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.67$) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.81$) ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.83$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.78$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.85$) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\mu = 3.57$, $\sigma = 1.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหารงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. การบริหารงานในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร	3.90	0.83	มาก	3
2. นโยบายของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.79	มาก	1
3. นโยบายขององค์กรส่งเสริมการเจริญเติบโตขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน	3.92	0.84	มาก	2
4. ท่านรู้สึกว่ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีลักษณะที่เหมาะสมเมื่อนำมาบังคับใช้ทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน	3.78	0.91	มาก	4
ภาพรวม	3.88	0.78	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ นโยบายของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของท่านและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.79$) รองลงมา นโยบายขององค์กรส่งเสริมการเจริญเติบโตขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.84$) การบริหารงานในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.83$) และท่านรู้สึกว่ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีลักษณะที่เหมาะสมเมื่อนำมาบังคับใช้ทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจ้าง จุน ประกอบด้วยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	3.63	1.12	มาก	1
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	3.56	1.12	มาก	2
3. การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน	3.56	1.05	มาก	3
4. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือน, ค่าล่วงเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน	3.48	1.12	มาก	4
ภาพรวม	3.57	1.04	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วยด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = 1.04$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ ($\mu = 3.63$, $\sigma = 1.12$) รองลงมา การเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ($\mu = 3.56$, $\sigma = 1.12$) การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.56$, $\sigma = 1.05$) และท่านพอใจในอัตราเงินเดือน, ค่าล่วงเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน ($\mu = 3.48$, $\sigma = 1.12$)

ตารางที่ 16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจ้าง จุน ประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของท่าน	3.99	0.83	มาก	4
2. องค์กรของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความสามัคคี	4.00	0.75	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชามักใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ	4.28	0.68	มากที่สุด	1
4. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือต่อท่านทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว	4.18	0.77	มาก	2
ภาพรวม	4.11	0.67	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามักใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.68$) รองลงมา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือต่อท่านทั้งในด้าน การงานและด้านส่วนตัว ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.77$) องค์กรของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความสามัคคี ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.75$) และ ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของท่าน ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.83$)

ตารางที่ 17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออย่างเพียงพอซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	3.94	0.99	มาก	3
2. ไฟ / แสงสว่างมีความเพียงพอขณะปฏิบัติงาน	3.48	1.12	มาก	4
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.29	0.90	มากที่สุด	1
4. พื้นที่ใช้สอยในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและปริมาณงาน	4.15	0.84	มาก	2
ภาพรวม	3.97	0.81	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.90$) รองลงมา พื้นที่ใช้สอยในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและปริมาณงาน ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.84$) องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออย่างเพียงพอซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.99$) และไฟ / แสงสว่างมีความเพียงพอขณะปฏิบัติงาน ($\mu = 3.48$, $\sigma = 1.12$)

ตารางที่ 18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านความมั่นคงในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานพื้นที่อื่นโดยที่ท่านไม่สมัครใจ	3.68	1.02	มาก	4
2. ท่านได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง	4.06	0.89	มาก	1
3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานไม่เสี่ยงต่อการถูกไล่ออกปลดออกหรือให้ออก	3.93	0.87	มาก	2
4. การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ชีวิตของท่านมีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	3.81	1.01	มาก	3
ภาพรวม	3.87	0.85	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.89$) รองลงมา ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานไม่เสี่ยงต่อการถูกไล่ออกปลดออกหรือให้ออก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.87$) การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ชีวิตของท่านมีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 1.01$) และท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานพื้นที่อื่นโดยที่ท่านไม่สมัครใจ ($\mu = 3.68$, $\sigma = 1.02$)

ตารางที่ 19 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านเทคนิคการนิเทศงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านเทคนิคการนิเทศงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.98	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจการทำงาน	3.83	0.89	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลต่อองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.86	1.07	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานต่อท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นเสมอ	3.97	0.98	มาก	1
ภาพรวม	3.90	0.83	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านเทคนิคการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.83$) เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานต่อท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นเสมอ ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.98$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.98$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 3.86$, $\sigma = 1.07$) และผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจการทำงาน ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.89$)

4.3 ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ปริมาณผลงาน 2. คุณภาพของงาน 3. ความทันเวลา 4. ความประหยัดค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร และ 5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ปริมาณผลงาน 2. คุณภาพของงาน 3. ความทันเวลา 4. ความประหยัดค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร และ 5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 20 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านปริมาณผลงาน	4.05	0.80	มาก	4
2. ด้านคุณภาพของงาน	4.02	0.68	มาก	5
3. ด้านความทันเวลา	4.25	0.73	มากที่สุด	1
4. ด้านความประหยัดค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร	4.25	0.66	มากที่สุด	2
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.16	0.70	มาก	3
ภาพรวม	4.15	0.61	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความทันเวลา ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา ด้านความประหยัดค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.66$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.70$) ด้านปริมาณผลงาน ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.80$) และ ด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 21 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้าน ปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. จำนวนผลงานเป็นงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ งานประจำตามหน้าที่รับผิดชอบ	4.03	0.81	มาก	3
2. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษที่ทำ ได้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดหรือตามข้อตกลงหรือตามมาตรฐาน	4.17	0.76	มาก	1
3. งานสำคัญด่วนในภารกิจหลักของหน่วยงาน ท่าน สามารถทำได้มากกว่า ร้อยละ 60	4.08	0.86	มาก	2
4. ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเมื่อ เปรียบเทียบกับเป้าหมายอยู่ในเกณฑ์	3.93	0.95	มาก	4
5. ปริมาณงานที่ดำเนินการผลสำเร็จกว่าเป้าหมายที่ วางไว้	3.84	0.74	มาก	5
ภาพรวม	4.05	0.80	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปริมาณงานข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษที่ทำ ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดหรือตามข้อตกลงหรือตามมาตรฐาน ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.76$) รองลงมา งานสำคัญด่วนในภารกิจหลักของหน่วยงาน ท่านสามารถทำได้มากกว่า ร้อยละ 60 ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.86$) จำนวนผลงานเป็นงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์งานประจำตามหน้าที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.81$) ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอยู่ในเกณฑ์ ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.95$) และปริมาณงานที่ดำเนินการผลสำเร็จกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.74$)

ตารางที่ 22 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้าน คุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ในการปฏิบัติงานรอบที่ผ่านมามีข้อร้องเรียนใดๆ จากผู้รับบริการและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.01	0.77	มาก	2
2. งานที่ทำมีความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ ตามแผนปฏิบัติการ	4.16	0.71	มาก	1
3. ผู้ที่มาติดต่อกับงานและผู้มีส่วนเสียมีความพึงพอใจ คุณภาพการให้บริการของท่าน	3.99	0.79	มาก	3
4. ผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่เกิด ข้อผิดพลาดหรือมีปัญหาตามมาภายหลัง	3.92	0.76	มาก	4
ภาพรวม	4.02	0.68	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02, \sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ทำมีความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ตามแผนปฏิบัติการ ($\mu = 4.16, \sigma = 0.71$) รองลงมา ในการปฏิบัติงานรอบที่ผ่านมามีข้อร้องเรียนใดๆจากผู้รับบริการและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\mu = 4.01, \sigma = 0.77$) ผู้ที่มาติดต่องานและผู้มีได้มีส่วนเสียมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการของท่าน ($\mu = 3.99, \sigma = 0.79$) และผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือมีปัญหาตามมาภายหลัง ($\mu = 3.92, \sigma = 0.76$)

ตารางที่ 23 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความทันเวลา

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความ ทันเวลา	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่-ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.29	0.78	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถจัดลำดับการทำงานโดยรีบทำงานด่วนพิเศษก่อนงานประจำเสมอและเสร็จทันเวลา	4.24	0.76	มากที่สุด	3
3. ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนให้ งานบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว	4.18	0.74	มาก	5
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงตามเวลาที่กำหนด	4.22	0.75	มากที่สุด	4
5. เมื่อท่านได้รับแจ้งงานหรือคำสั่งแต่ละครั้งท่านจะดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อให้งานเสร็จก่อนหรือทันเวลา	4.33	0.84	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.25	0.73	มากที่สุด	

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความทันเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25, \sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ เมื่อท่านได้รับแจ้งงานหรือคำสั่งแต่ละครั้งท่านจะดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อให้งานเสร็จก่อนหรือทันเวลา ($\mu = 4.33, \sigma = 0.84$) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่-ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\mu = 4.29, \sigma = 0.78$) ท่านสามารถจัดลำดับการทำงานโดยรีบทำงานด่วนพิเศษก่อนงานประจำเสมอและเสร็จทันเวลา ($\mu = 4.24, \sigma = 0.76$) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงตาม ($\mu = 4.22, \sigma = 0.75$) และท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนให้งานบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\mu = 4.18, \sigma = 0.74$)

ตารางที่ 24 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้าน ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้งาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จ	4.24	0.89	มากที่สุด	3
2. ทรัพยากรที่ใช้คุ้มค่ากับผลผลิตของงานหรือโครงการ	4.20	0.76	มาก	5
3. ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรโดยได้ถือปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้าน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.21	0.73	มากที่สุด	4
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการ จัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุ วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน	4.29	0.70	มากที่สุด	2
5. ท่านสามารถปฏิบัติตามคู่มือการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบสารสนเทศ และการบริหารเงินงบประมาณ	4.33	0.75	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.25	0.66	มากที่สุด	

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านประหยัดและคุ้มค่าในการใช้งานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติตามคู่มือการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงินงบประมาณ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.70$) ท่านใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.89$) ท่านสามารถบริหารจัดการสรรทรัพยากรโดยได้ถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.73$) และทรัพยากรที่ใช้คุ้มค่ากับผลผลิตของงานหรือโครงการ ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.76$)

ตารางที่ 25 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่	4.29	0.74	มากที่สุด	1
2. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านอยู่ในเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์	4.19	0.76	มาก	2
3. ท่านสามารถพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน	4.10	0.82	มาก	3
4. ท่านมีความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	4.05	0.78	มาก	4
ภาพรวม	4.16	0.70	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16, \sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ($\mu = 4.29, \sigma = 0.74$) รองลงมา ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านอยู่ในเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ($\mu = 4.19, \sigma = 0.76$) ท่านสามารถพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ($\mu = 4.10, \sigma = 0.82$) และท่านมีความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย ($\mu = 4.05, \sigma = 0.78$)

4.4 ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 26 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี

ตัวแปร	TSW	NW	AT	TPW	RW	OE
ด้านความสำเร็จในงาน (TSW)	1.000					
ด้านลักษณะงาน (NW)	.597**	1.000				
ด้านการยอมรับ (AT)	.709**	.684**	1.000			
ด้านความก้าวหน้าในงาน (TPW)	.643**	.635**	.820**	1.000		
ด้านความรับผิดชอบในงาน (RW)	.711**	.701**	.862**	.864**	1.000	
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (OE)	.762**	.770**	.878**	.902**	.916**	1.000

**p < 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ดังนี้

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($r=.76$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านลักษณะงานในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($r=.77$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($r=.87$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($r=.90$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($r=.91$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้าน ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.109	.109		.998	.320
ด้านความสำเร็จในงาน (IQA)	.161	.036	.141	4.438	.000**
ด้านลักษณะงาน (SQA)	.148	.025	.180	5.824	.000**
ด้านการยอมรับ (PU)	.086	.038	.106	2.277	.024
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.306	.035	.368	8.655	.000**
ด้านความรับผิดชอบในงาน (PEOU)	.258	.045	.287	5.671	.000**
R = .966 R Square = .933, Adjusted R Square = .931, Std. Error of the Estimate = .162 F = 411.606, Sig = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ของอำนาจการทำงานของของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 411.606, p < 0.05$) โดยมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 93.30 ($R = .966, R^2 = .933$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .161 และลักษณะงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .148 และด้านการยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .086 และด้านความก้าวหน้าในงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .306 และด้านความรับผิดชอบในงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .258 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 28 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี

ตัวแปร	PA	SC	IR	WE	JS	TS	OE
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (PA)	1.000						
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (SC)	.680**	1.000					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (IR)	.760**	.562**	1.000				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (WE)	.720**	.508**	.834**	1.000			
ด้านความมั่นคงในงาน (JS)	.674**	.658**	.652**	.565**	1.000		
ด้านเทคนิคการนิเทศงาน (TS)	.748**	.635**	.642	.683**	.589**	1.000	
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (OE)	.865**	.703**	.892**	.838**	.771**	.798**	1.000

**p < 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($r = .86$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($r = .70$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($r = .89$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($r=.83$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($r=.77$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก

ปัจจัยด้านเทคนิคการนิเทศงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($r=.79$) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.539	.085		6.376	.000**
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (IQA)	.146	.033	.185	4.432	.000**
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (SQA)	.041	.019	.069	2.117	.036
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (PU)	.325	.041	.356	7.983	.000**
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.113	.032	.148	3.519	.001
ด้านความมั่นคงในงาน (PEOU)	.129	.024	.178	5.418	.000**
ด้านเทคนิคการนิเทศงาน	.134	.026	.181	5.076	.000**
R = .965 R Square = .932, Adjusted R Square = .929, Std. Error of the Estimate = .164 F = 333.299, Sig = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า ของอำนาจการทำงานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 333.299$, $p < 0.05$) โดยมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 93.20 ($R = .965$, $R^2 = .932$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากร ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .14 และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .04 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .32 ด้านสภาพแวดล้อม
การทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .11
ด้านความมั่นคงในงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เท่ากับ .12 และด้านเทคนิคการนิเทศค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร เท่ากับ .13 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ด้านปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา ด้านลักษณะ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับดังรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเวลาที่กำหนด รองลงมา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ท่านพึงพอใจกับความความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ

2) **ด้านลักษณะงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ท่านทำเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าต่อองค์กร รองลงมา งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์ งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ

3) **ด้านการยอมรับในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมาท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือนโยบายเร่งด่วน ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้กำลังใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และในการประชุม/สัมมนาต่างที่ประชุมนำปัญหาและข้อเสนอแนะของท่านไปปฏิบัติ

4) **ด้านความก้าวหน้าในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งสูงขึ้น รองลงมา หน่วยงานของท่านให้การฟื้นฟูความรู้เดิมและอบรมความรู้ใหม่ ในการปฏิบัติงานให้กับท่าน ท่านมองเห็นทางที่จะได้เลื่อนขั้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และท่านพึงพอใจกับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมในองค์กร

5) **ด้านความรับผิดชอบในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและครบถ้วน รองลงมา ท่านมีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน

ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

1) **ด้านนโยบายและการบริหารงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ นโยบายของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของท่านและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา นโยบายขององค์กรส่งเสริมการเจริญเติบโตขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร และท่านรู้สึกวาระเปรียบข้อบังคับของหน่วยงานมีลักษณะที่เหมาะสมเมื่อนำมาบังคับใช้ทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน

2) **ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ รองลงมา การเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งมีความเหมาะสมตามผลการทำงาน และท่านพอใจในอัตราเดือนเงิน,ค่าล่วงเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน

3) **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามักใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ รองลงมา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือต่อท่านทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว องค์การของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความสามัคคี และผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของท่าน

4) **ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย รองลงมา พื้นที่ใช้สอยในองค์การของท่านมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและปริมาณงาน องค์การของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออย่างเพียงพอซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และไฟ / แสงสว่างมีความเพียงพอขณะปฏิบัติงาน

5) **ด้านความมั่นคงในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจูงในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง รองลงมา ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานไม่เสี่ยงต่อการถูกไล่ออกปลดออกหรือให้ออก การทำงานที่องค์การนี้ทำให้ชีวิตของท่านมีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานพื้นที่อื่นโดยที่ท่านไม่สมัครใจ

6) **ด้านเทคนิคการนิเทศงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าจูงในด้านเทคนิคการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่มาใช้ในการบริหารงานต่อท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นเสมอ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจ

5.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความทันเวลา รองลงมา ด้านความประหยัดค้ำค่า ในการใช้ทรัพยากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านปริมาณผลงานและ ด้านคุณภาพของงาน

1) **ด้านปริมาณงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปริมาณงานข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษที่ทำ ได้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดหรือตามข้อตกลงหรือตามมาตรฐาน รองลงมา งานสำคัญด่วนในภารกิจหลักของ หน่วยงาน ท่านสามารถทำได้มากกว่า ร้อยละ 60 จำนวนผลงานเป็นงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ งานประจำตามหน้าที่รับผิดชอบ ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ท่านได้จริงเมื่อเปรียบกับ เป้าหมายอยู่ในเกณฑ์ และปริมาณงานที่ดำเนินการผลสำเร็จกว่าเป้าหมายที่วางไว้

2) **ด้านคุณภาพของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ท่านมีความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ตาม แผนปฏิบัติการ รองลงมา ในการปฏิบัติงานรอบที่ผ่านมามีข้อร้องเรียนใดๆจากผู้รับบริการและ หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ที่มาติดต่องานและผู้ที่มีส่วนเสียมีความพึงพอใจคุณภาพ การให้บริการของท่าน และผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือมีปัญหา ตามมาภายหลัง

3) **ด้านความทันเวลา** ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความทันเวลาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดย เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ เมื่อท่านได้รับแจ้งงานหรือคำสั่งแต่ละครั้งท่านจะดำเนินการ อย่างรวดเร็วเพื่อให้งานเสร็จก่อนหรือทันเวลา รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่-ภารกิจที่ ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ท่านสามารถจัดลำดับการทำงานโดยรีบทำงานด่วน พิเศษก่อนงานประจำเสมอและเสร็จทันเวลา ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานปฏิบัติการประจำปี ได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงตาม และท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานสนับสนุน ให้งานบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว

4) **ด้านความประหยัดและค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านประหยัดและค้ำค่าในการใช้งานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติตามคู่มือการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงิน งบประมาณ รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละ ประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานดำเนินงาน ท่านใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมใน การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรโดยได้ถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทรัพยากรที่ใช้คุ้มค่ากับผลผลิตของงานหรือโครงการ

5) **ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รองลงมา ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านอยู่ในเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ท่านสามารถพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน และท่านมีความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย

5.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตามสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไปในทิศทางเดียวกัน พบว่า

อำนาจการทำงานของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 411.606, p < 0.05$) โดยมีอำนาจทำนายได้ร้อยละ 93.30 ($R = .966, R^2 = .933$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านปัจจัยเชิงจิต พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .16 และลักษณะงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .14 และด้านการยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .08 และด้านความก้าวหน้าในงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .30 และด้านความรับผิดชอบในงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .25 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจการทำงานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 333.299, p < 0.05$) โดยมีอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 93.20 ($R = .965, R^2 = .932$) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากร ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .14 และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .04 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลใน

การปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .32 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .11 ด้านความมั่นคงในงานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .12 และด้านเทคนิคการนิเทศค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .13 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสำเร็จในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเวลาที่กำหนด ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ เพื่อนร่วมงานของท่านพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี ทับพรม และเสนีย์ พวงยาณี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามักใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือต่อท่านทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว องค์การของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความสามัคคี ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของมลฤดี ทับพรม และเสนีย์ พวงยาณี (2560)

ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ อิศรเดช และพระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร (2563) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานฯ มี 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมาย 1.2) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 1.3) ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฯ มี 5 ด้าน คือ 2.1) การยึดมั่นในคุณธรรม 2.2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.3) ความรับผิดชอบในงาน 2.4) การทำงานเป็นทีม และ 2.5) การทำงานอย่างเป็นระบบ 3) รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่ คือ การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานให้งานมีคุณภาพ และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมด้านความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะคติ และทักษะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1 จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถือได้ว่าเป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น องค์กรรวมถึงผู้บังคับบัญชา ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เพื่อส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

5.3.2 จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในเรื่องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จึงเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการพบปะ พูดคุย สนทนา และมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของบุคลากร

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.4.2 ควรศึกษากระบวนการบริหารงานบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.4.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บรรณานุกรม

- กรวิชญ์ กลิ่นบุญ. (2557). “ระบบราชการกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนา”. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2555). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9(2),161-171.
- นาริรัตน์ แก้วมณี. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดงอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัสภรณ์ ดวงชิน. (2558). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). **การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- แดนไทย ต๊ะวิไชย. (2561). **แนวทางการจัดการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : พี เอ็น เค แอนด์ สกายพรีนติ้งส์ จำกัด.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). **อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม**. ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวีลาภ แสนพาน. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานตามแนวทางเขตรอินทรีย์ ของสำนักงานเกษตรอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2558). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพลินพิศ พิบูลย์กุล. (2558). **แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายแผนงานส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร.

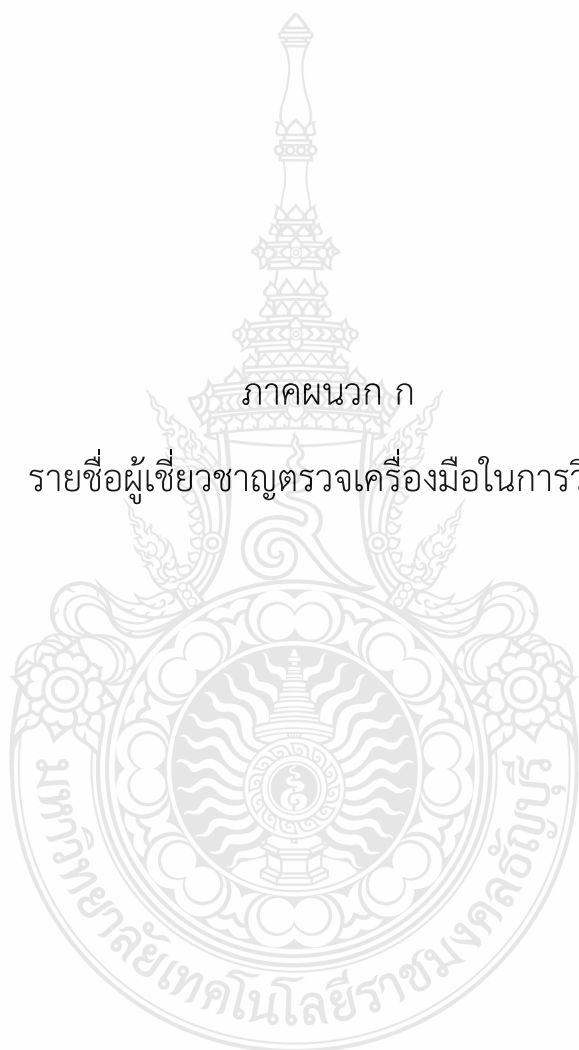
บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). **แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม:กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1**. สารนิพนธ์ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิภพ วังเงิน. (2560). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : รวมสาสน์.
- ยลดา สุพร. (2559). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). “**แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**”. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- มลฤดี ทับปรหม และเสนีย์ พวงยาณี. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**. ว.มทรส. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 2(1) : 16-32.
- มัทนียา กายแก้ว. (2559). **จิตวิทยาสำหรับครู**. อุดรธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ราตรี สุภาพันธ์. (2558). “**แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำลังพล**”. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). **ทฤษฎีการมีส่วนร่วม**. ปทุมธานี : สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ TRDM. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิไลวรรณ อิศรเดช และพระมหาประกาศิต ฐิติปัสสิทธิกร. (2563). **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(4), 413-425.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2560). **การบริหารการตลาดยุคใหม่ ฉบับปรับปรุงใหม่**. กรุงเทพฯ: Dimond in Business World.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2556). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุชิต แยมเย็นง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราดจังหวัดตราด**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา เพ็ญประยูร. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย



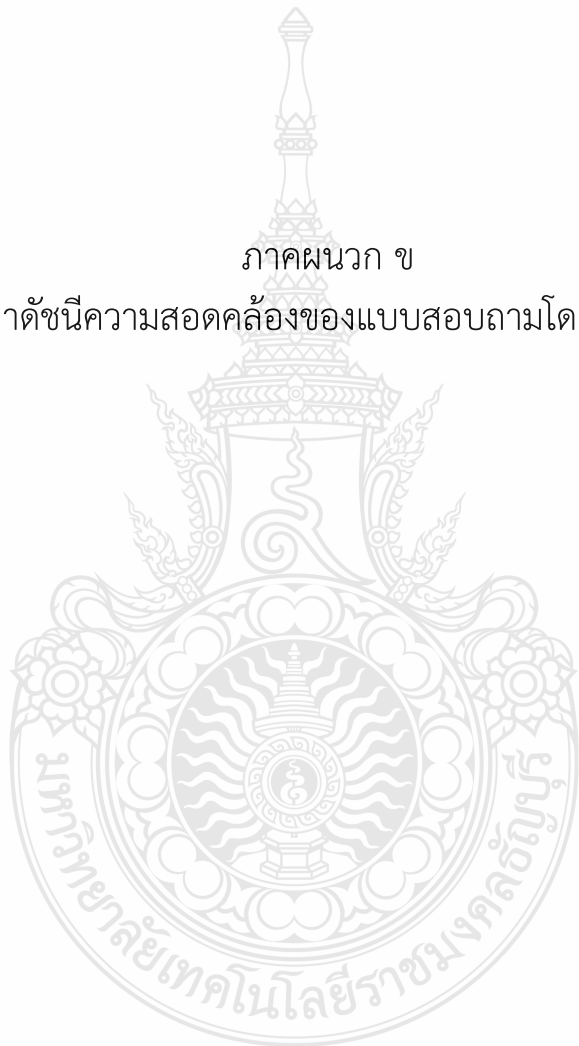
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศณรงค์ ศรีพนม
ตำแหน่ง อาจารย์สาขาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มทร.ธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวณรัตน์ เลิศนุสรณ์
ตำแหน่ง อาจารย์สาขาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มทร.ธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย
ตำแหน่ง อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี



ภาคผนวก ข

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ



รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	+1	+1	+1	1.00
2. อายุ <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00
3. สถานภาพ <input type="checkbox"/> 1. ข้าราชการ <input type="checkbox"/> 2. พนักงานมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> 3. พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> 4. ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	+1	+1	+1	1.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 3 ปี <input type="checkbox"/> 2. 3 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 3. 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 4. 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในงาน				
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00
2. เพื่อนร่วมงานของท่านพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00
3. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00
ด้านลักษณะงาน				
1. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	1.00
2. งานที่ท่านทำเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00
3. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00
4. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์	+1	+1	+1	1.00
ด้านการยอมรับในงาน				
1. ในการประชุม/สัมมนาต่างๆ ที่ประชุมนำปัญหาและข้อเสนอแนะของท่านไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00
2. ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00
3. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือนโยบายเร่งด่วน	+1	+1	+1	1.00
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้กำลังใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
ด้านความก้าวหน้าในงาน				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00
2. ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมในองค์การ	+1	+1	+1	1.00
3. ท่านมองเห็นทางที่จะได้เลื่อนชั้นจากการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1.00
4. หน่วยงานของท่านให้การฟื้นฟูความรู้เดิมและอบรมความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับท่าน	+1	+1	+1	1.00
ด้านความรับผิดชอบในงาน				
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
3. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	1.00
3. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและครบถ้วน	+1	+1	+1	1.00
4. ท่านมีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
ด้านนโยบายและการบริหารงาน				
1. การบริหารงานในองค์การของท่านมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร	+1	+1	+1	1.00
2. นโยบายของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของท่านและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00
3. นโยบายขององค์การส่งเสริมการเจริญเติบโตขององค์การและผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
4. ท่านรู้สึกว่ารยะบียบข้อบังคับของหน่วยงานมีลักษณะที่เหมาะสมเมื่อนำมาบังคับใช้ทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน				
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	1.00
3. การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
4. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือน, ค่าล่วงเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
1. ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของท่าน	+1	+1	+1	1.00
2. องค์การของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความสามัคคี	+1	+1	+1	1.00
3. ผู้บังคับบัญชามักใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ	+1	+1	+1	1.00
4. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือต่อท่านทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน				
1. องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออย่างเพียงพอซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	1.00
2. ไฟ / แสงสว่างมีความเพียงพอขณะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	+1	+1	+1	1.00
4. พื้นที่ใช้สอยในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและปริมาณงาน	+1	+1	+1	1.00
ด้านความมั่นคงในงาน				
1. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานพื้นที่อื่นโดยที่ท่านไม่สมัครใจ	+1	+1	+1	1.00
2. ท่านได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง	+1	+1	+1	1.00
3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานไม่เสี่ยงต่อการถูกไล่ออก ปลดออกหรือให้ออก	+1	+1	+1	1.00
4. การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ชีวิตของท่านมีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	+1	+1	+1	1.00
ด้านเทคนิคการนิเทศงาน				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจงาน	+1	+1	+1	1.00
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลต่อองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานต่อท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นเสมอ	+1	+1	+1	1.00
ปริมาณงาน				
1. จำนวนผลงานเป็นงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์งานประจำตามหน้าที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00
2. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษที่ทำ ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดหรือตามข้อตกลงหรือตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	1.00
3. งานสำคัญเร่งด่วนในภารกิจหลักของหน่วยงาน ท่านสามารถทำได้มากกว่า ร้อยละ 60	+1	+1	+1	1.00
4. ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเมื่อเปรียบกับเป้าหมายอยู่ในเกณฑ์	+1	+1	+1	1.00

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
ปริมาณงาน				
5. ปริมาณงานที่ดำเนินการผลสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1.00
คุณภาพของงาน				
1. ในการปฏิบัติงานรอบที่ผ่านมามีข้อร้องเรียนใดๆจากผู้รับบริการและหน่วยงานอื่นๆที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00
2. งานที่ทำงานมีความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ตามแผนปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1.00
3. ผู้ที่มาติดต่อกับงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการของท่าน	+1	+1	+1	1.00
4. ผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือมีปัญหาตามมาภายหลัง	+1	+1	+1	1.00
ความทันเวลา				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่-ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00
2. ท่านสามารถจัดลำดับการทำงานโดยรับทำงานด่วนพิเศษก่อนงานประจำเสมอและเสร็จทันเวลา	+1	+1	+1	1.00
3. ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนให้งานบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00
5. เมื่อท่านได้รับแจ้งงานหรือคำสั่งแต่ละครั้งท่านจะดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อให้งานเสร็จก่อนหรือทันเวลา	+1	+1	+1	1.00
ความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร				
1. ท่านใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00
2. ทรัพยากรที่ใช้คุ้มค่ากับผลผลิตของงานหรือโครงการ	+1	+1	+1	1.00
3. ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรโดยได้ถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	1.00
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน	+1	+1	+1	1.00
5. ท่านสามารถปฏิบัติตามคู่มือการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงินงบประมาณ	+1	+1	+1	1.00
การมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่	+1	+1	+1	1.00
2. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมามีคุณลักษณะอยู่ในเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์	+1	+1	+1	1.00
3. ท่านสามารถพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน	+1	+1	+1	1.00
4. ท่านมีความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00

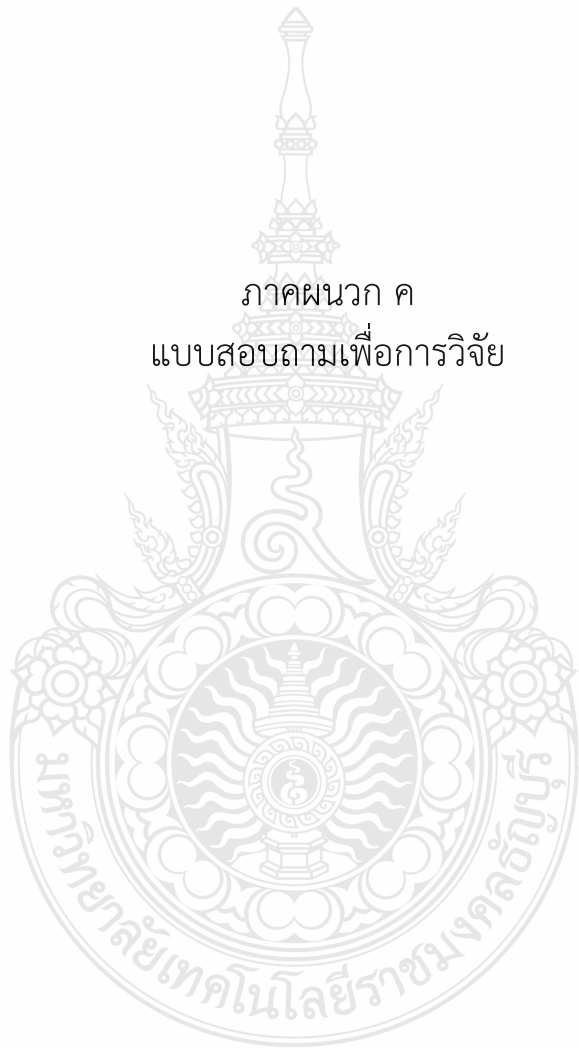
$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

$$\text{IOC} = \frac{71}{71}$$

$$\text{IOC} = 1$$



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในงาน 2. ลักษณะงาน 3. การยอมรับในงาน 4. ความก้าวหน้าในงาน และ 5. ความรับผิดชอบในงาน และ ปัจจัยค้ำจุนใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. เงินเดือนและผลตอบแทน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน 5. ความมั่นคงในงาน และ 6. เทคนิคการนิเทศงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ปริมาณผลงาน 2. คุณภาพของงาน 3. ความทันเวลา 4. ความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และ 5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ได้ให้ร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้



งานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี 4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. ข้าราชการ 2. พนักงานมหาวิทยาลัย
 3. พนักงานราชการ 4. ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3 – 5 ปี
 3. 5 – 10 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป



งานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในงาน 2. ลักษณะงาน 3. การยอมรับในงาน 4. ความก้าวหน้าในงาน และ 5. ความ รับผิดชอบในงาน และ ปัจจัยค้ำจุนใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. เงินเดือนและผลตอบแทน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน 5. ความมั่นคงในงาน และ 6. เทคนิคการนิเทศงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในงาน						
1	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ					
2	เพื่อนร่วมงานของท่านพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
3	ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของท่าน					
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเวลาที่กำหนด					
ด้านลักษณะงาน						
1	งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ					
2	งานที่ท่านทำเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าต่อองค์กร					
3	งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
4	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์					
ด้านการยอมรับในงาน						
1	ในการประชุม/สัมมนาต่างๆ ที่ประชุมนำปัญหาและข้อเสนอแนะของท่านไปปฏิบัติ					
2	ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
3	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือนโยบายเร่งด่วน					



งานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านการยอมรับในงาน						
4	ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้กำลังใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
1	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งสูงขึ้น					
2	ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมในองค์กร					
3	ท่านมองเห็นทางที่จะได้เลื่อนขั้นจากการปฏิบัติหน้าที่					
4	หน่วยงานของท่านให้การฟื้นฟูความรู้เดิมและอบรมความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับท่าน					
ด้านความรับผิดชอบในงาน						
1	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
3	ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและครบถ้วน					
4	ท่านมีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1	การบริหารงานในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร					
2	นโยบายของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของท่านและเพื่อนร่วมงาน					
3	นโยบายขององค์กรส่งเสริมการเจริญเติบโตขององค์กรและผู้ปฏิบัติงาน					
4	ท่านรู้สึกว่าจะเปรียบเทียบข้อบังคับของหน่วยงานมีลักษณะที่เหมาะสมเมื่อนำมาบังคับใช้ทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน					



งานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน						
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ					
2	การเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ					
3	การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน					
4	ท่านพอใจในอัตราเดือนเงิน,ค่าล่วงเวลาที่ได้รับในปัจจุบัน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
1	ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของท่าน					
2	องค์การของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและมีความสามัคคี					
3	ผู้บังคับบัญชามักใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ					
4	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือต่อท่านทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว					
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน						
1	องค์การของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออย่างเพียงพอซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
2	ไฟ / แสงสว่างมีความเพียงพอขณะปฏิบัติงาน					
3	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
4	พื้นที่ใช้สอยในองค์การของท่านมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและปริมาณงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน						
1	ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานพื้นที่อื่นโดยที่ท่านไม่สมัครใจ					
2	ท่านได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง					
3	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานไม่เสี่ยงต่อการถูกไล่ออกปลดออกหรือให้ออก					
4	การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ชีวิตของท่านมีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี					



งานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยคำจูง						
ด้านเทคนิคการนิเทศงาน						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจการทำงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลต่อองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานต่อท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นเสมอ					

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ปริมาณผลงาน 2. คุณภาพของงาน 3. ความทันเวลา 4. ความประหยัดค้ำค่าในการใช้ทรัพยากร และ 5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร		ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ปริมาณงาน						
1	จำนวนผลงานเป็นงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์งานประจำตามหน้าที่รับผิดชอบ					
2	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษที่ทำ ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดหรือตามข้อตกลงหรือตามมาตรฐาน					
3	งานสำคัญเร่งด่วนในภารกิจหลักของหน่วยงาน ท่านสามารถทำได้มากกว่า ร้อยละ 60					
4	ระดับความสำเร็จของปริมาณผลผลิตที่ทำ ได้จริงเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอยู่ในเกณฑ์					
5	ปริมาณงานที่ดำเนินการผลสำเร็จสูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้					



งานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร		ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
คุณภาพของงาน						
1	ในการปฏิบัติงานรอบที่ผ่านมามีข้อร้องเรียนใดๆจากผู้รับบริการและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
2	งานที่มีความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ตามแผนปฏิบัติการ					
3	ผู้ที่มาติดต่องานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการของท่าน					
4	ผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือมีปัญหาตามมาภายหลัง					
ความทันเวลา						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่-ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2	ท่านสามารถจัดลำดับการทำงานโดยรีบทำงานด่วนพิเศษก่อนงานประจำเสมอและเสร็จทันเวลา					
3	ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานสนับสนุนให้งานบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงตามเวลาที่กำหนด					
5	เมื่อท่านได้รับแจ้งงานหรือคำสั่งแต่ละครั้งท่านจะดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อให้งานเสร็จก่อนหรือทันเวลา					
ความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร						
1	ท่านใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
2	ทรัพยากรที่ใช้คุ้มค่ากับผลผลิตของงานหรือโครงการ					
3	ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรโดยได้ถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน					
5	ท่านสามารถปฏิบัติตามคู่มือการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบสารสนเทศ และการบริหารเงินงบประมาณ					



งานบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร		ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่					
2	ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านอยู่ในเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์					
3	ท่านสามารถพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน					
4	ท่านมีความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย					

ข้อเสนอแนะ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

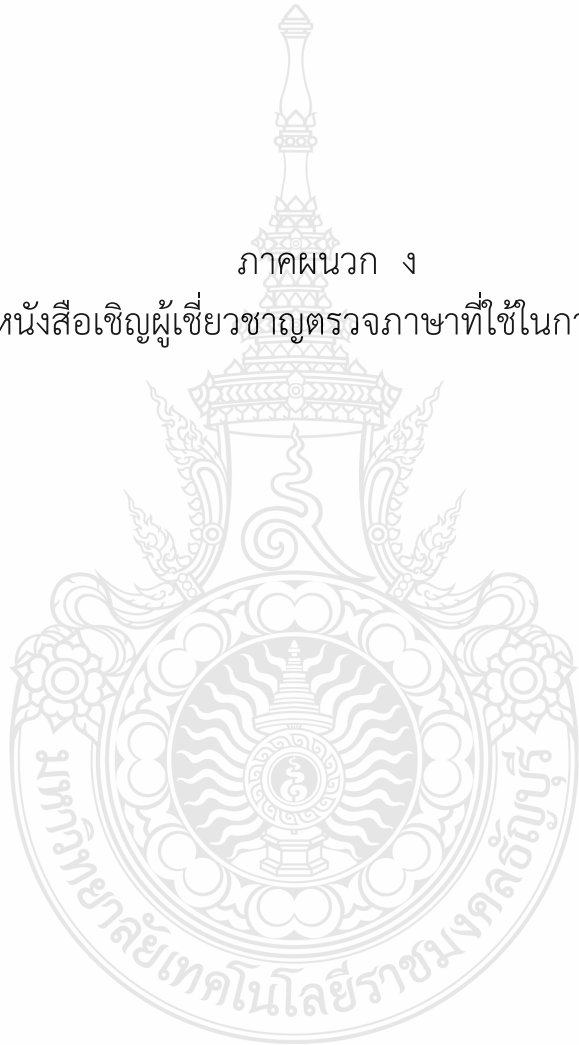
.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจภาษาที่ใช้ในการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานห้องสมุด คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทรศัพท์ 0 2549 4947

ที่ อว 0649.10/1160

วันที่ 29 เมษายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจภาษาที่ใช้ในงานวิจัย

เรียน อาจารย์กุ่มท พุทธานู

ตามที่ นางสาวพัชรินทร์ ขำวงษ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ดำเนินโครงการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการนี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ความสามารถอย่างยิ่งด้านภาษาต่างประเทศตรวจภาษาที่ใช้ในงานวิจัยนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบภาษาที่ใช้ในงานวิจัยดังกล่าว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตากร สิงหเสนี)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์



ภาคผนวก จ
ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ - นามสกุล นางสาวพัชรินทร์ ขำวงษ์
Miss Patcharin Kamvong

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภท ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ 158

งานบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โทรศัพท์ : 0 2549 4947 โทรสาร : 0 2577 5017

E-mail : pactharin_k@mutt.ac.th

ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ/สาขา	ปี พ.ศ. ที่ได้รับ	สถาบัน
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี (บธ.บ.)	2542	วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสกรี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
นิติศาสตรบัณฑิต สาขากฎหมาย (น.บ.)	2549	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี (บธ.ม.)	2554	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี

ที่อยู่ปัจจุบัน 90/1 หมู่ 2 ถ. อุทอง ต.ประตู่ชัย อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา
13000