

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Motivation in the Work of Support Personnel
the School of Law, Khon Kaen University

สุวีรยา ฝักฝ่ายธรรม

Suwiraya Fakfaitham

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khon Kaen University

Corresponding Author, E-mail: suwirayaf@gmail.com

Received 29/02/2024 | Revised 19/03/2024 | Accepted 23/03/2024

บทความวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์การทุกระดับให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 34 คน ด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.01) น้อยที่สุด คือ ด้าน 10 ความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17) 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ปัจจัย; การปฏิบัติงาน



Abstract

Management at every level of an agency or organization to be successful and achieve its objectives requires good management and motivation to work. When personnel lack the motivation to work, work efficiency will decrease.

The purpose of this research is to study the level of motivation in the work of support personnel at the School of Law, Khon Kaen University, and factors related to the work motivation of support personnel at the School of Law, Khon Kaen University. It is quantitative research. Data were collected from a population of 34 people using questionnaires and analyzed using frequencies, mean, and standard deviation. Research results found that 1) Faculty of Law support personnel at the School of Law at Khon Kaen University have a high level of overall motivation in every aspect (mean = 3.66, standard deviation 0.85). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was aspect 1: success in work; motivation was at the highest level (mean = 4.38, standard deviation 0.34), followed by aspect 6: compensation and benefits. Motivation is at a high level (mean = 3.68, standard deviation 1.01). The least important aspect is aspect 10, job security. Motivation is at a moderate level (mean = 3.34, standard deviation = 1.17). 2) Factors related to motivation in the performance of support personnel at the School of Law at Khon Kaen University are a motivating and sustaining factor.

Keywords: Motivation; Factor; Operation

บทนำ

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์การทุกระดับให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งการบริหารให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ มนุษย์ เงิน และวัสดุอุปกรณ์ โดยอย่างยิ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่องค์กรขาดไม่ได้ หากขาดมนุษย์ในองค์การหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าบุคลากรเป็นกลไกขับเคลื่อนการบริหารจัดการต่าง ๆ ขององค์การ ที่สามารถพัฒนาองค์ความรู้ทักษะการทำงานได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งบุคลากรแต่ละบุคคลต่างมีความต้องการที่ต่างกันออกไป ตามช่วงอายุ ประสบการณ์ ความสามารถและความชอบ แต่อีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรคือแรงจูงใจในการทำงาน แม้บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูงแต่หากขาดแรงจูงใจการทำงานก็ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ซึ่งนักวิชาการกล่าวไว้ว่า ถ้าหากบุคลากรมีแรงจูงใจ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างแท้จริงมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความอดทนแม้จะอยู่ในสภาวะกดดันต่าง ๆ ได้ดี และมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

แรงจูงใจ เป็นสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้กระทำกิจกรรมใด ๆ หรือ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงออกทาง



พฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคล อาจเป็นผลมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้า หรือความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน จึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ การที่คนเราจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (เกศริน เอกธวัชกุล, ชัยรัตน์ จันทนดิษฐ์, ประภัสสร คุ่มสุวรรณ, รัชชานนท์ พิพัฒน์พรไพศาล, ชาศรีย์ นาคแกมแก้ว และ วรุฒิ วีระวัฒน์, 2566: 43) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, 1998 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2554)

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ก่อตั้งขึ้นตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ด้านวิชาชีพ ในสาขาวิชาทางด้านนิติศาสตร์และเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) โดยวางเป้าหมายเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้มีความกว้างขวาง เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและครบถ้วนทั้งทางวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งปัจจุบันคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานอิสระเทียบเท่าระดับคณะวิชา ภายในกำกับของมหาวิทยาลัยขอนแก่น กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งคณะนิติศาสตร์และบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ต้องทำงานภายในแรงกดดันและแข่งกับเวลาที่ต้องช่วยเหลือนักศึกษาเป็นจำนวนมากภายในคณะแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการ ภาระงานหลักคือการบริการนักศึกษา เช่น ลงทะเบียนเรียน ลงทะเบียนล่าช้าล่าช้ากรณีปกติหรือกรณีพิเศษ ผ่อนผันค่าเทอม เรื่องกู้ยืม ตารางเรียนมีปัญหา ขอบทุนการศึกษา กู้ยืม ตลอดจนไปถึงการให้คำปรึกษาเป็นคณะกรรมการในแต่ละชั้นปีและดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรม เดินทางนักศึกษาไปแข่งขันในโครงการนั้น ๆ โครงการประจำปี เช่น มีการลงพื้นที่ทั้งในและต่างประเทศประกอบกับต้องคอยดูแลประสานงานกับอาจารย์ผู้สอน โครงการที่ต้องมีการลงชุมชนมีการประสานงานกับองค์กรภายนอก อีกทั้งยังมีการระดมหรือภาระงานรองคือภาระที่นอกเหนือจากภาระงานหลักซึ่งทำให้ภาระงานที่มากมายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ส่งผลเกิดภาวะเหนื่อยล้า ทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ หากขาดการจัดการดูแลให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้องค์กรหรือคณะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นส่วนประกอบสำคัญที่สามารถส่งผลให้บุคลากรทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความอดทนแม้จะอยู่ในสภาวะกดดันต่าง ๆ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและสังคมในที่ทำงานได้ดียิ่งขึ้น จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายของแรงจูงใจ

Pinder (1998 อ้างถึงใน จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็น กระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

Walter (1978 อ้างถึงใน จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563) ได้ให้ความหมาย “แรงจูงใจ” หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัว บุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ

เสนาะ ตีเยาว์ (2543 อ้างถึงใน สุภาพร อ่อนคำ, 2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ (Need) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจคือสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน ที่ส่งผลก่อให้เกิดการกระทำการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ หรือคือความปรารถนาการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปีค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็น

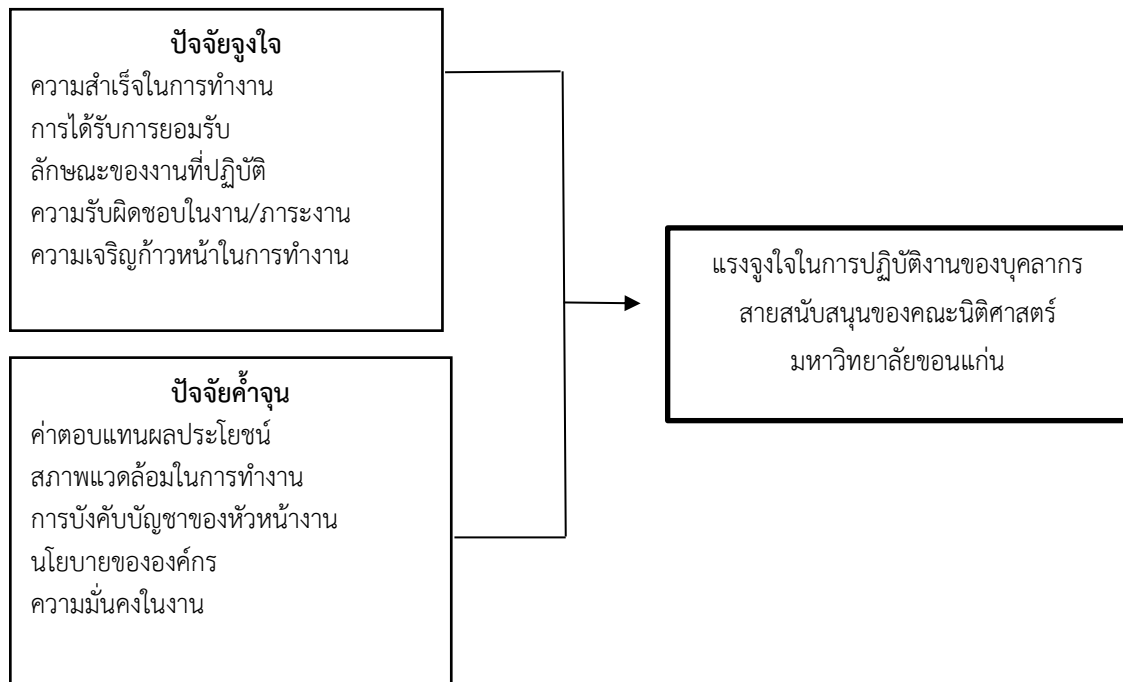


กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) สรุปลงแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 34 คน จำแนกเป็นกลุ่มภารกิจด้านการบริหารจัดการ 20 คนกลุ่มภารกิจด้านวิชาการและวิจัย 14 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามโดยสร้างตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก มาเป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิด คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบในงาน/ภาระงาน ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทนผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน นโยบายขององค์กรความมั่นคงในงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ สันหจฐา ชมภูษ (2563) และรุจิรา แดงฉ่ำ (2560) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (v) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นคำถามที่ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2558) พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด) (2563) และวัชรวิศ เจริญกุล (2563) ใช้ข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งดัดแปลงมาจากส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นดังนี้ ปรับจาก อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) มีการวัด 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่กล่าวไปข้างต้นในส่วนที่ 2 ใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นคิดว่าเป็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือเป็นปัจจัยก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล ในส่วนของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความรับผิดชอบในงาน/ภาระงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละการวิเคราะห์ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล โดยมีการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้



$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงห่างของค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด} - \text{คะแนนน้อยสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ซึ่งแปลผลแต่ละระดับค่าคะแนนตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997) ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

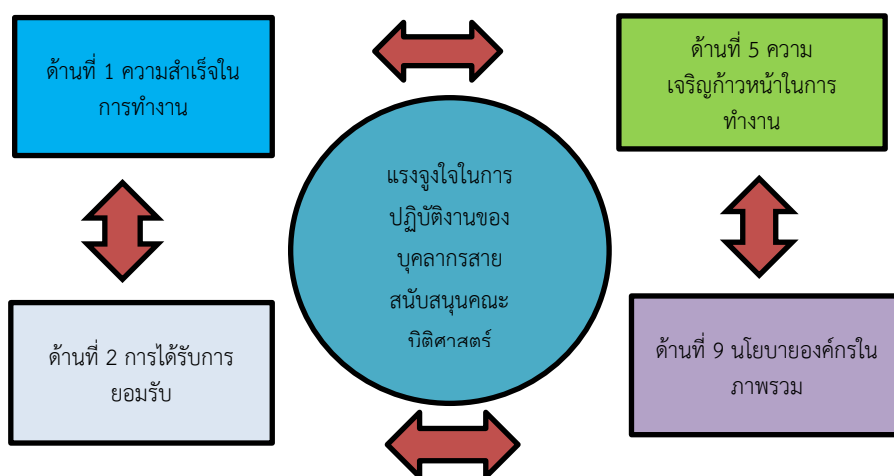
1. บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 67.64) และเพศชายจำนวน 11 (คิดเป็นร้อยละ 32.35) มีช่วงอายุ 31-40 ปี มากที่สุดจำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.00) รองลงมาช่วงอายุ 41-50 ปี (จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35) และน้อยที่สุดช่วงอายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.88) ระดับการศึกษาปริญญาตรีมี จำนวนมากที่สุด 18 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.94) รองลงมาเป็นปริญญาโทจำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.41) และ น้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 67.64) รองลงมา 5 ปี จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.52) และน้อย ที่สุดต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 (คนคิดเป็นร้อยละ 8.82) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด จำนวน 28 คน (คิด เป็นร้อยละ 82.35) และรองลงมาเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.64) กลุ่มภารกิจ ด้านการบริหารจัดการทั่วไปมากที่สุด จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.41) รองลงมาเป็นกลุ่มงานการ บริหารงานด้านกายภาพ จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.58) น้อยที่สุดกลุ่มงานการพัฒนานักศึกษาและ ศิษย์เก่าสัมพันธ์ จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.88) และกลุ่มงานการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การศึกษา จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.88)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับแรงจูงใจ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.01) น้อยที่สุด คือ ด้าน 10 ความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17) โดยสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล รายด้าน ดังนี้



ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับ ในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในงาน/ภาระงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) ด้านที่ 5 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 8 การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 9 นโยบายองค์กรในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 10 ความมั่นคงในงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นส่วนใหญ่คิดว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมในการทำงานคือสิ่งจูงที่เป็นวัตถุ ไม่ว่าจะเป็นเงินโบนัสหรือการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน มีเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม รวมถึงรางวัลต่าง ๆ ที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เป็นต้นล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพทั่วไปความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความหวงใย ในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร สรุปผังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย



สรุปและอภิปรายผล

จากผลวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) สอดคล้องกับ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด) (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.01) น้อยที่สุด คือ ด้าน 10 ความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17)

โดยสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับ ในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในงาน/ภาระงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) ด้านที่ 5 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 8 การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 9 นโยบายองค์กรในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 10 ความมั่นคงในงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นส่วนใหญ่คิดว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมในการทำงานคือสิ่งจูงที่เป็นวัตถุ ไม่ว่าจะเป็นเงินโบนัสหรือการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน มีเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม รวมถึงรางวัลต่าง ๆ ที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เป็นต้นล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพทั่วไปความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความหวงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรสอดคล้องกับสุพัตรา สุภาพ (2536 อ้างถึงใน สุภาพร อ่อนคำ, 2557) ที่ระบุถึงองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ ได้แก่ งาน ค่าจ้างที่ น่าพอใจ คน หรือผู้คนรอบตัว โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสภาพแวดล้อมที่ดีมีมาตรฐาน สภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ สวัสดิการที่ดี การบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน ความมั่นคง ในองค์กร ความต้องการทางสังคม การได้รับการยกย่อง ชมเชย ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจต่อ เพื่อนร่วมงานชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานภายใน ค่าจ้าง ลักษณะทางสังคมของงาน การนิเทศ งาน การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงานบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้นซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวัชรวิทย์ เจริญกุล (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหา การย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายใน โรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ มีดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในงาน คณะนิติศาสตร์ควรพิจารณาการบริหารค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ขอบเขต ปริมาณงานที่ได้รับและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ควรมีเงินโบนัส เงิน ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่แยกออกจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความ มั่นคงในการทำงาน มีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

1.2 ด้านสวัสดิการ คณะนิติศาสตร์ควรจัดสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น อาทิ สวัสดิการด้านสุขภาพ นอกจากสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพประจำปี ประกันสุขภาพ/ประกันชีวิต นอกจากนี้ยังควรมีการดูแล สุขภาพจิต สวัสดิการด้านทันตกรรม ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ สวัสดิการด้านการเดินทาง อาทิ ค่าเดินทาง สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ ที่พักสวัสดิการ ค่าเช่าบ้าน/ที่พักอาศัย ค่าโรงแรมและสวัสดิการคลอดบุตร และเลี้ยงดูบุตร อาทิ วันลาคลอดบุตร /เลี้ยงดูบุตร ค่าช่วยเหลือการคลอดบุตร



1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คณะนิเทศศาสตร์ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีและประสบความสำเร็จได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลให้มีการเจาะลึก ครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรวิจัยค้นหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและแนวทางการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 6(3), 175-183.

เกศริน เอกธวัชกุล, ชัยรัตน์ จันทนดิษฐ์, ประภัสสร คุ่มสุวรรณ, รัชชานนท์ พิพัฒน์พรไพศาล, ชาศรีย์ นาคแกมแก้ว และวรวุฒิ วีระวัฒน์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง มจร*, 12(1), 41-51.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพี้ย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ (Work Motivation: Theory and Application). *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(1), 425-434.

วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. *ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยศิลปากร*.

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. *สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก*.

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. *สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.

รุจิรา แดงฉ่ำ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 1-12.

สัณห์จุฑา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.

สุภาพร อ่อนคำ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.

อรพินทร์ ชูชม. (2554). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566. เข้าถึงได้จาก <https://aoychoo.wordpress.com/2015/10/27/3/>

Best, W. J. (1997). *Research in Education*. Boston MA.: Allyn and Bacon.