

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

The Factors Affecting Working for Academic Supporting
Personnel of Nakhon Sawan Rajabhat University

Received: April 07, 2022
Revised: May 04, 2022
Accepted: May 05, 2022

อังศนา อินแดน¹
Angsana Indaen
(angdeesuk@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 100 คน จาก 10 หน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) ปัจจัยในการปฏิบัติงานระดับสูงสุดคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ดานความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.54$) ด้านสภาวะแวดล้อม อยู่ในระดับเห็นด้วย

¹ กลุ่มงานกาณ์เจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x} = 2.16$) ตามลำดับ 2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.18$) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.20$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.18$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.12$) และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัย, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the factors influencing the performance of the academic supporting personnel of Nakhon Sawan Rajabhat University and 2) to study the motivation factors of work performance of the academic supporting personnel of Nakhon Sawan Rajabhat University. The sample in this research was 100 academic supporting personnel from 10 departments at Nakhon Sawan Rajabhat University by using a specific sampling method. The instrument in this research was a questionnaire. The statistics in this research were percentage, mean and standard deviation.

The results of the research were as follows: 1. Factors influencing the performance of the academic supporting personnel found that the overall level was at a moderate level ($\bar{x} = 3.47$). The factors of the performance were at the highest level such as it was at a very agreeable level ($\bar{x} = 4.07$) followed by happiness at work. It was at a very agreeable level ($\bar{x} = 3.90$) in terms of job security. It was at a very agreeable level ($\bar{x} = 3.83$) in terms of compensation and benefits. It was at a very agreeable level ($\bar{x} = 3.83$). It was in a very agreeable level ($\bar{x} = 3.78$) in terms of efficiency. It was at a very agreeable level ($\bar{x} = 3.76$) in relation to colleagues. It was at a very agreeable level ($\bar{x} = 3.74$) on the

commitment to the organization. It was at a very agreeable level ($\bar{x} = 3.73$) in relation to supervisors. It was at the very agree level ($\bar{x} = 3.63$). The job advancement was at the very agree level ($\bar{x} = 3.54$). It was at a moderately agreed level ($\bar{x} = 3.24$) and in terms of acceptance. At the level of little agree ($\bar{x} = 2.16$), respectively. 2. Factors influencing the performance of the academic supporting personnel found that the overall level was at a high level ($\bar{x} = 4.18$). The highest level of work motivation factor was the aspect of job advancement. It was at a very agreeable level ($\bar{x} = 4.40$), followed by the aspect of being accepted and respected. At the level of very agree ($\bar{x} = 4.20$) in terms of success in the work of the person. It was at a very agreeable level ($\bar{x} = 4.18$) in terms of the nature of the work performed. It was at a very agreeable level ($\bar{x} = 4.12$) and in terms of responsibility. It was in a very agreeable level ($\bar{x} = 4.00$), respectively.

Keywords: Factor, Working, Academic Supporting Personnel

บทนำ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลาง การให้บริการและการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานที่ จำเป็นต้องมีการประสานงานกับบุคลากรในทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการ บุคลากร นักศึกษา และผู้มาติดต่องาน จึงเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งควบคู่กับมหาวิทยาลัยมาโดยตลอด ตั้งแต่มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ยังเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏนครสวรรค์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามลำดับ ในอดีต สำนักงานอธิการบดีเป็นเพียงฝ่าย “ฝ่าย จุรการ” ของโรงเรียนฝึกหัดครูนครสวรรค์ ต่อมาโรงเรียนฝึกหัดครูได้เปลี่ยนมาเป็นวิทยาลัยครู นครสวรรค์ ฝ่ายจุรการจึงเปลี่ยนมาเป็น “สำนักงานอธิการบดี” โดยแบ่งงานและหน้าที่ ออกเป็น 11 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายเลขานุการ ฝ่ายจุรการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายอนามัยและสุขาภิบาล ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายสวัสดิการ ฝ่าย ประชาสัมพันธ์และฝ่ายเอกสารการพิมพ์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ วิทยาลัยครู นครสวรรค์จึงได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏนครสวรรค์ สำนักงานอธิการบดีจึงเป็น “สำนักงานอธิการบดี” จนถึงปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2548-2549 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ตามกฎกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 ทำให้โครงสร้างภายในสำนักงานอธิการบดีเปลี่ยนไปจากการรวมหน่วยงาน ซึ่งเคยมีเทียบเท่าคณะ อยู่ในขณะนั้น จำนวน 3 หน่วยงานเข้าด้วยกัน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวางแผนและพัฒนา และสำนักกิจการนักศึกษา ซึ่งปัจจุบันสำนักงานอธิการบดีโดยประกอบด้วย 3 กอง กองกลาง กองนโยบายและแผน กองพัฒนานักศึกษา และแต่ละกองแบ่งเป็นกลุ่มงาน รวมกันทั้งสิ้น 16 กลุ่มงาน สังกัดกองกลาง ได้แก่ กลุ่มงานธุรการและงานประชุม กลุ่มงานเลขานุการ และพิธีการ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานคลัง กลุ่มงานพัสดุ กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานทรัพย์สินและรายได้ กลุ่มงานอาคารสถานที่และบริการ สังกัดกองนโยบายและแผน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารกองนโยบายและแผน กลุ่มงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ สังกัดกองพัฒนานักศึกษา ได้แก่ กลุ่มงานบริหารทั่วไปและบริการนักศึกษา กลุ่มงานกิจกรรมพัฒนานักศึกษา กลุ่มงานกีฬาและนันทนาการ กลุ่มงานแนะแนวและทุนการศึกษา กลุ่มงานศูนย์พยาบาลและส่งเสริมสุขภาพ

ทั้งนี้ผู้วิจัย ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ สังกัดกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับ งานบำเหน็จบำนาญ งานธุรการ การทำฐานข้อมูล หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ สายวิชาการ จำนวน 335 คน ตำแหน่ง อาจารย์ จำนวน 111 คน ตำแหน่ง อาจารย์ ดร. 39 คน ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 93 คน ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำนวน 75 คน ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ 5 คน ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ดร. 12 คน และ สายสนับสนุน จำนวน 289 คน

ความสำคัญของบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนในองค์กรว่าจะก้าวหน้าไปทางใดพฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (วัชร เลิศพงษ์วรพันธ์, 2553) องค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานก็จะดำเนินการสำรวจองค์ประกอบที่สำคัญที่จะ

สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของตนให้อยู่ในระดับแนวหน้าได้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2542) องค์กรจำเป็นต้องมีความตระหนักต่อการวางแผนงานบริหาร และการดูแลบุคลากรในองค์กร คำนึงถึงความต้องการทางใจ การให้กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงาน (สมคิด บางโม, 2545) องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดัน ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (ปัญญาพร ฐิติพงศ์, 2558)

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้นและองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด (ประเสริฐ อุไร, 2559)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานต่ำ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง และอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา (พรธมทิพย์ กาลิยานันท์, 2543) แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ ผ่าน ๆ ไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับ

การทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (ประเสริฐ อุไร, 2559)

จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยและคณะได้ศึกษาถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ซึ่งเป็นองค์กรใหญ่มีจำนวนบุคลากรหลายประเภทโดยแยกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนซึ่งในองค์กรใหญ่ที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ความสุขและความภาคภูมิใจในการทำงาน และอิสระในการตัดสินใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานก็จะแตกต่างกันไป ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลต่อผลงานที่ออกมา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำผลงานที่ออกมามีคุณภาพและเป็นผลดีต่อองค์กร ผู้วิจัยและคณะเล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีคุณภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อองค์กรได้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 371 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนและสถาบันวิจัยและพัฒนา การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เลือกบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 หน่วยงาน หน่วยงานละ 10 คน รวม 100 คน พิจารณาจากผู้ที่มีความพร้อมและมีความยินดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกมาเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัย 13 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 7) ด้านสภาวะแวดล้อม 8) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 9) ด้านความผูกพันต่อองค์กร 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 11) ด้านความสุขในการทำงาน 12) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 13) ด้านความมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบแบบเสรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยและคณะศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. ผู้วิจัยและคณะสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3. ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถามว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกันเพื่อหาความเชื่อมั่นและความถูกต้องของเนื้อหา
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป
6. นำข้อมูลที่ได้มาจำแนก จัดเรียงตามประเด็น สรุปข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ นำเสนอผลงานวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ และเขียนบทความวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติคิดเป็นค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์แยกออกเป็นรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ในภาพรวมโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากแบบสอบถามการวิจัยจะเห็นได้ว่าการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ผลการวิจัยสรุปผลได้ ดังนี้

1. จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.00 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.00 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.00 เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 84.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.00 สังกัดสำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 35.00 และมีรายได้ต่อเดือน 21,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.00

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการปกครอง

บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.54$) ด้านสภาวะแวดล้อม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.16$) ตามลำดับ

3. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.12$) และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง "ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์" ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งเป็นรายประเด็น ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จากการวิจัยพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัด และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการทำงานในองค์กร ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนการฝึกอบรม หรือสัมมนา ได้รับความเสมอภาคกัน ไม่ได้มีแบ่งขอบเขตในเรื่องของเพศหญิง หรือชาย สถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง ระดับ

การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และตำแหน่งงานพนักงาน ลูกจ้าง จึงทำให้ไม่มีผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปีสามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ ได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย อีกทั้งยังรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่า จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีปัจจัยต่างกัน และผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.54$) ด้านสภาวะแวดล้อม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.16$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกายมาศ เพชรรอด (2557) อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการวิจัยจะพบว่า บุคคลที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุเนื่องจากรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคงไม่ถูกไล่ออกโดยง่าย และยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีทองอยู่ และกาญจนาท เรืองวรารกร (2556) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์" วัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.12$) และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ ดวงเลขา (2552 : 131) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออก พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีตามเวลาที่กำหนดไว้ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือพนักงานมีความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัลพนักงานดีเด่นจากธนาคาร ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ การได้รับความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากโดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ ความปลอดภัยในระหว่างที่พนักงานปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ ธนาคารมีการระบุสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานจะได้รับไว้อย่างชัดเจน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ ธนาคารมีการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็นสัดส่วนตามรูปแบบการให้บริการลูกค้า โดยเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาเงินเดือน ในภาพรวมมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสถานภาพในภาพรวมมีปัจจัยผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนทางด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันก็มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร องค์การคลังสินค้าเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2556) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงานความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษานี้ได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัด และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการทำงานในองค์กร ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนการฝึกอบรม หรือสัมมนา ได้รับความเสมอภาคกัน ไม่ได้มีแบ่งขอบเขตในเรื่องของเพศหญิง หรือชาย สถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และตำแหน่งงานพนักงาน ลูกจ้าง จึงทำให้ไม่มีผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปีสามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถ ได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย อีกทั้งยังรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่า จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีปัจจัยต่างกัน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ

เห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.78$) ด้านความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.76$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.74$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.73$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.63$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.54$) ด้านสภาวะแวดล้อม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{x} = 2.16$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.20$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.18$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.12$) และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1) องค์กรควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงาน ซึ่งในการอบรม ควรจัดให้มีการอบรมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการทำผลงานเพิ่มตำแหน่งงาน ด้านกฎหมาย ด้านตรวจสอบภายใน ด้านบัญชีด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และ อื่น ๆ โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงานของมหาวิทยาลัย และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้มีประสิทธิภาพ

2) องค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่เป็นมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นปัจจัยให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น ถึงแม้ว่าในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนจะพิจารณาจาก KPI ของงาน แต่เป็นผลการประเมินที่ไม่สามารถวัดความสามารถของพนักงานที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเป็นธรรม

3) องค์กรควรมีการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ของพนักงาน และ ลูกจ้างเนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินการกิจตามนโยบายของรัฐบาลเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในการดำเนินการกิจขององค์กรให้ยั่งยืน ต้องสามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง

4) องค์กรควรปรับปรุงในเรื่องของการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานให้เป็นไปอย่างทั่วถึง โดยปัจจุบันพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานส่วนหนึ่งเท่านั้นที่เข้าร่วมกิจกรรมควรให้เข้าครบทุกหน่วยงานและทุกคน

5) ควรปรับปรุงเรื่องการเลื่อนตำแหน่งงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ให้ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานควรมีความเป็นธรรมและเหมาะสม รวมทั้งควรปรับปรุงระบบการขึ้นเงินประจำปี ให้เป็นไปอย่างก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพโดยรวม

6) ควรมีการปรับปรุงเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากปัจจุบันการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง จนทำให้หลายครั้ง ๆ พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายที่ทางหน่วยงานกำหนดไว้ได้ ในส่วนนี้ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง และอาจส่งต่อการเปื้อน่าย คับข้องใจ ในการทำงานได้

7) ควรปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน ในเรื่องของการลดต้นทุนให้มากกว่า ปัจจุบัน เพื่อให้เป็นไปตามโครงการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Saving) เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สิ่งที่ค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ นำมาซึ่งข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหาแผนการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น

2) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร

3) ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

รายการอ้างอิง

- ทวี ทองอยู่ และกาญจนาท เรืองวรากร (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล . วาย. อินดัสตรีส์ จำกัด (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพฯ.
- ปราโมทย์ ดวงเลขา. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด [มหาชน] ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- พรรณทิพย์ กาลิยานันท์. (2543). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วัชระ เลิศพงษ์วรพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการบุคลากรของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง (วิทยาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.

สมคิด บางโม. (2545). *องคการและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์* (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม.