

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม
The Relationship between Work Motivation and Job Efficiency of
Supply Analysts at Higher Education Institutions in Mahasarakham
Province

เฉลิมชัย อุทการ

นักวิชาการพัสดุ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

E-mail: chalermchai.u@acc.msu.ac.th

Chalermchai Utakarn

Supply Analyst, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

รับเข้า: 13 กันยายน 2565 แก้ไข: 1 ตุลาคม 2565 ตอปรับ: 8 ตุลาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม 2) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=0.81$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.83$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.76$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.75$) ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.63$) และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.62$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน นักวิชาการพัสดุ

Abstract

This research aimed to 1) study the work motivation of supply analysts at higher education institutions in Mahasarakham Province, 2) study the job efficiency of supply analysts at higher education institutions in Mahasarakham Province, and 3) study the relationship between work motivation and job efficiency of supply analysts at higher education institutions in Mahasarakham Province. The sample group consisted of 92 supply analysts at higher education institutions in Mahasarakham Province. The data collected by questionnaire. The statistical techniques were means, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The results of the research showed that: 1) Supply analysts at higher education institutions in Mahasarakham Province showed a high degree of agreement toward overall work motivation. 2) Supply analysts at higher education institutions in Mahasarakham Province showed a high degree of agreement toward overall job efficiency. 3) Work motivation was positively correlated with overall performance at a high level ($r=0.81$). When considering each aspect in order of relationship from highest to lowest, as follows: In terms of work itself, there was a high correlation ($r=0.83$); in terms of achievement, there was a high correlation ($r=0.76$); in terms of recognition, there was a high correlation ($r=0.75$); in terms of advancement, there was a moderate correlation ($r=0.63$); and in terms of responsibility, there was a moderate correlation ($r=0.62$), respectively, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: work motivation, job efficiency, supply analyst

บทนำ

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีพัฒนาตั้งแต่จนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีความหลากหลายในประเด็นต่าง ๆ ทั้งที่มา ความหมาย ขอบข่าย และเนื้อหา ซึ่งจากมุมมองความคิดของนักวิชาการหลายท่านได้สร้างมุมมองใหม่ให้แก่องค์กรภาครัฐให้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในศตวรรษที่ 21 องค์ความรู้ที่สร้างขึ้นมานั้นจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนตามบริบทสภาพแวดล้อม เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ซึ่งการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศในแง่ของการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนากิจการบริการและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ ด้วยความที่แนวคิดการจัดการภาครัฐ



แนวใหม่มีความหลากหลายและได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบและยังคงมีข้อโต้แย้งที่มองประชาชนเหมือนกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ ซึ่งการจัดการภาครัฐจะไม่เหมือนกับภาคธุรกิจ นอกจากนี้การจัดการภาครัฐยังมีแนวคิดการบริหารบ้านเมืองที่ดี ที่มาช่วยอุดช่องว่างที่ยังเป็นปัญหาของการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ ซึ่งหากนำแนวคิดทั้งสองมาผสมผสานกัน และนำมาประยุกต์ใช้ ก็จะส่งผลดีต่อประชาชน สามารถนำไปพัฒนาเชื่อมโยงสู่แนวคิดใหม่ ๆ ได้ รวมถึงการเชื่อมโยงกับทฤษฎีสองปัจจัย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร (พงศกร ศรีรงค์ทอง, 2563) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นการกระทำหรือกระตุ้นโดยสิ่งเร้า สิ่งจูงใจเพื่อให้แสดงออกทางพฤติกรรมของตัวบุคคล ซึ่งการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจะเป็นพลังผลักดันให้ตัวบุคคลแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ (นิราวัลย์ ศรีทอง, 2563) หัวใจสำคัญของความสำเร็จในการบริหารองค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งวิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงนั้น มีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความนิยมใช้กันมาก คือ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้นต่างก็มีหลายวิธี จึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจจึงจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรใดที่ไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจของพนักงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (อโณทัย อีระที่ป, 2563) องค์ประกอบที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงาน (Work itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) (Herzberg, 1959) เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงกระตุ้นจากการจูงใจแล้ว ย่อมเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าอย่างคุ้มค่า โดยสามารถวัดจากปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้ ซึ่งการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น ผลลัพธ์ของงานที่ได้จะต้องมีปริมาณเท่ากับปัจจัยนำเข้าหรือมีปริมาณมากกว่าและผลผลิตที่ได้นั้นจะต้องคำนึงถึงคุณภาพในงานนั้นด้วย (กฤษ จรินทร์ และ ลัดดาวัลย์ ฤทธิสมบุรณ์, 2563) ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพยายามทำงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น มีความพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ รวมทั้งขั้นตอนการ



ปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ มีความถูกต้องของผลงาน รวมถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน (พนิดา เกรียงทวิทรัพย์ และ สุรมงคล นิมจิตต์, 2561) สำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการและคาดหวังไว้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด (สมใจ ลักษณะ, 2552) ซึ่งตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน สามารถประเมินผลได้จากคุณภาพและความถูกต้องของงาน (Quality and accuracy of work) ปริมาณงานที่รับผิดชอบ (Responsible workload) รวมถึงระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Length of work) (ภิรดา ศิลปชัย และ ณัฐชา ชำรงโชติ, 2561)

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับประเทศ และเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอด โดยสังคมทั่วไปจะให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันหลักของประเทศที่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้เมื่อมีปัญหาที่ต้องแก้ด้วยวิชาการและปัญญา จากความคาดหวังของสังคมและความรับผิดชอบในภารกิจ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วนและรักษาความเชื่อมั่น ความศรัทธาของสังคมให้คงอยู่ตลอดไป ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและสังคม จึงทำให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาภายใต้การกำกับดูแลทุกแห่ง ต้องดำเนินการในทุกรูปแบบที่จะทำให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถสนองตอบความต้องการของประเทศชาติได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2564)

การปฏิบัติงานด้านพัสดุ เป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่งที่สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริการวิชาการ ด้านการวิจัย เป็นต้น ซึ่งขอบเขตการดำเนินงานด้านพัสดุ จะเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำหนดความต้องการพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมพัสดุ การแจกจ่ายพัสดุ การบำรุงรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ โดยหลักปฏิบัติงานต้องดำเนินงานภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ความรอบรอบในการปฏิบัติงาน จากที่กล่าวมานั้น อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในงาน รวมถึงการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านพัสดุด้วยประสิทธิภาพลงได้

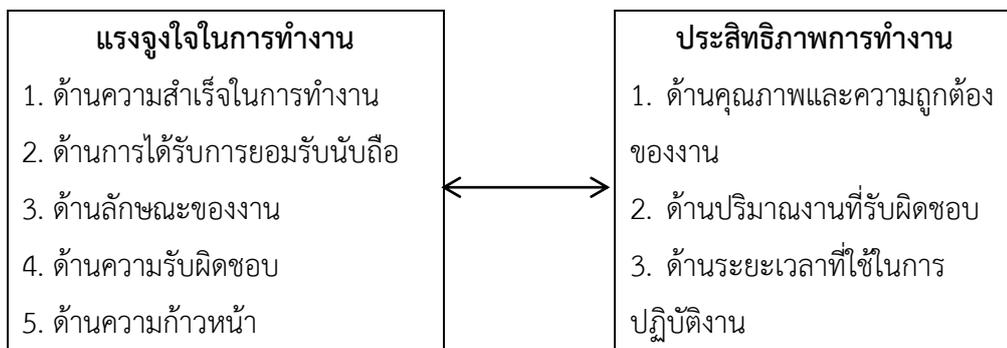
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงาน (Work itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) และใช้แนวคิดความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานของ ภิรดา ศิลปชัย และ ญัฐชา อารังโชติ (2561) เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านคุณภาพและความถูกต้องของงาน (Quality and accuracy of work) ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ (Responsible workload) ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Length of work)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 119 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2565; กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2565; งานบุคคล มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม, 2565)



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 92 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) และ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สุ่มโดยการจับฉลาก ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด

สถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	75	57
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม	6	5
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	38	30
รวม	119	92

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) จำนวน 4 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) จำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะของงาน (Work itself) จำนวน 4 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำนวน 4 ข้อ และด้านความก้าวหน้า (Advancement) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพและความถูกต้องของงาน (Quality and accuracy of work) จำนวน 4 ข้อ ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ (Responsible workload) จำนวน 4 ข้อ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Length of work) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ



วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเนื้อหาข้อมูลจากตำรา เอกสาร วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัดโดยคำนวณหาค่า IOC (The Index of Item-Objective Congruence) โดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอิระ กุลสวัสดิ์ (2558) ได้นำเสนอว่าข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 เป็นค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.93 และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.91 ซึ่งสอดคล้องตามหนังสือ Psychometric theory ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่มีค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้ (Nunnally, 1978) และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และขอหนังสือราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ตามสถาบันที่สังกัดในวันที่ 22 มิถุนายน 2565 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาให้ตอบกลับภายใน 15 วัน เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลา 15 วัน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 74 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยสอบถามทางโทรศัพท์กลับไปยังหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ตอบกลับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและทำการส่งแบบสอบถามถึงผู้ที่ยังไม่ตอบแบบสอบถาม



กลับอีกครั้งและได้รื้อแบบสอบถามกลับถึงวันที่ 22 กรกฎาคม 2565 ปรากฏว่าได้แบบสอบถามตอบกลับมาเพิ่มอีกจำนวน 18 ฉบับ รวมกับแบบสอบถามเดิมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 92 ฉบับ รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 30 วัน

3. ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

สถิติในการใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคามแต่ละด้าน ซึ่งได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน จากนั้นหาค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม โดยการใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การแปลผลระดับความสัมพันธ์ (r) โดยอิงเกณฑ์ของ Hinkle ดังนี้ r มีค่า 0.90-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก r มีค่า 0.70-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูง r มีค่า 0.50-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง r มีค่า 0.30-0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และ r มีค่า 0.00-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก (Hinkle, 1998)

การขอคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ผู้วิจัยได้ส่งโครงร่างงานวิจัยและแบบสอบถาม เพื่อขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนประจำมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และได้รับการพิจารณารับรองโครงการวิจัย เลขที่ 191-191/2565 วันที่รับรอง 26 พฤษภาคม 2565

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.18	0.60	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.09	0.58	มาก	3
ด้านลักษณะของงาน	4.15	0.53	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.58	มาก	4
ด้านความก้าวหน้า	4.06	0.57	มาก	5
ภาพรวม	4.11	0.47	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, $SD=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}=4.18$, $SD=0.60$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x}=4.15$, $SD=0.58$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}=4.09$, $SD=0.58$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}=4.07$, $SD=0.58$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}=4.06$, $SD=0.57$) ตามลำดับ



2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของนักวิชาการ
พัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านคุณภาพและความถูกต้องของงาน	4.26	0.53	มาก	1
ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4.25	0.48	มาก	2
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.15	0.58	มาก	3
ภาพรวม	4.22	0.46	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.22$, $SD=0.46$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านคุณภาพและ
ความถูกต้องของงาน ($\bar{x}=4.26$, $SD=0.53$) ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=4.25$, $SD=0.48$) และ
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.15$, $SD=0.58$) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการ
พัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
โดยรวมของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม		
	Pearson Correlation (r)	sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.76**	.00	ระดับสูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.75**	.00	ระดับสูง
ด้านลักษณะของงาน	0.83**	.00	ระดับสูง
ด้านความรับผิดชอบ	0.62**	.00	ระดับปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	0.63**	.00	ระดับปานกลาง
โดยรวม	0.81**	.00	ระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.83$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.76$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.75$) ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.63$) และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.62$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เนื่องจากนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ได้รับการกระตุ้นหรือผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในเชิงบวก และแสดงพฤติกรรมออกอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงส่งผลทำให้ได้ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเพราะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การประสานงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยยังมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็น ยกย่องให้เกียรติและมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ประกอบกับสถานที่ตั้งของที่ทำงานอยู่ในทำเลที่เหมาะสม จึงมีผลทำให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพอินทร์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา และ สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า



แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้นักวิชาการสาธารณสุข หุ่นเททั้งร่างกาย แรงใจ และกระตุ้นให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็ม เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้

2. นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพและความถูกต้องของงาน ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ และด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ จึงทำให้นักวิชาการพัสดุต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพและมีความถูกต้องอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชาภรณ์ เลิศสุบินรักษ์ (2561) ได้ศึกษาผลกระทบของความเป็นเลิศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 พบว่า บุคลากรการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพ การทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการประปาส่วนภูมิภาคมีการส่งเสริมยุทธศาสตร์หนึ่งที่มีมุ่งเน้นในการก้าวขึ้นเป็นผู้นำในด้านการบริการน้ำประปา ทำให้บุคลากรมุ่งเน้นใน การปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีมาตรฐานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณของงาน นอกจากนี้ ยังปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการประหยัดต้นทุนในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อความต้องการขององค์กรและลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ เผ่าเวียงคำ (2560) ได้ศึกษาผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้อำนวยการกองคลังสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้อำนวยการกองคลังสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการกองคลังมีปฏิบัติงานโดยวางแผนการทำงาน และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ รวมถึงผู้อำนวยการกองคลังส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ ทัพธานี (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า พนักงานบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ในการทำงานตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และมีผลงานที่สำเร็จตามเวลา สามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถจัดหางบการเงินได้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้



3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจากนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคามได้รับการกระตุ้นและการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงได้รับแรงจูงใจจากหน่วยงานให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ และมีความท้าทายในการปฏิบัติงาน จึงทำให้นักวิชาการพัสดุเกิดความภูมิใจ ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่เพื่ออธิบายว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรจะขึ้นอยู่กับการบรรลุเป้าหมาย การได้รับเกียรติและการยอมรับ งานที่ทำเป็นงานที่ ชอบ ได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การมีความมั่นคงและการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และ ปริญญา ศุภรีเชตร (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจโดยการยกย่องหรือการชมเชยเป็นเครื่องมือที่องค์กรนำมาใช้และสามารถกระตุ้นให้พนักงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานและทุ่มเททำงานด้วยความพยายามจนทำให้งานประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี คำเครือ และ นิรุตต์ จรเจริญ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานจะกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้สำเร็จทันตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งงานของตนเอง และเป็นงานที่ท้าทายความสามารถที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา แดงเทโพธิ์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบบางเชิงบวกกับประสิทธิผลการ

ทำงานโดยรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก เพราะต้องปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมพร วงษ์เหมือน และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น จึงเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการยกย่องหรือชมเชยพนักงาน การสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การสร้างแรงจูงใจโดยส่งเสริมให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงานให้มีความน่าสนใจ และมีความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคามได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานและเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมและรายละเอียดที่ตรงประเด็นที่มากขึ้น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์จากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่แรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การวางแผนการปฏิบัติ เพื่อศึกษาว่าการวางแผนการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรตามหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น คุณภาพการทำงาน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพการทำงานจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษ จรินทร์โท และ ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์. (2563). การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(2): 1-15.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข และปริญญา ศุภกรีเชตร. (2564). ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(40): 96-110.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2565). ค้นหาบุคลากร. ค้นเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565, จาก <http://www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร>.
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2565). สถิติบุคลากร. ค้นเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565, จาก <http://www.personnel.rmu.ac.th>.
- งานบุคคล มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม. (2565). บุคลากร. ค้นเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565, จาก <https://www.tnsumk.ac.th/web>.
- ซัชรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พิณยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการเมืองการปกครอง, 11(1): 118-139.
- ดวงใจ เผ่าเวียงคำ. (2560). ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้อำนวยการกองคลังสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- เทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา และสุวิทย์ อุตมพาณิชย์. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(2): 42-51.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2558). การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นริศรา แดงเทโพธิ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการบัญชีและการจัดการ, 11(3): 168-178.
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. ปรินญาณิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2563). ความหลากหลายของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับแนวโน้มการจัดการภาครัฐในอนาคต. วารสารจันทร์เกษมสาร, 26(1): 31-44.
- พนมพร วงษ์เหมือน และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 12(2): 77-95.
- พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และ สุรมงคล นิมจิตต์. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ), 11(3): 3374-3394.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. ปรินญาณิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภริดา ศิลปชัย และ ณิชชา อารังโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 1(2): 217-235.
- มาลินี คำเครือ และนิรุตต์ จรเจริญ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 41(4): 122-147.



- วิชชาภรณ์ เลิศสุบินรักษ์. (2561). ผลกระทบของความเป็นเลิศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 8. ปรินญาณิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2564). เกี่ยวกับ สกอ. ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://www.mua.go.th/index2.html>.
- สุพรรณิ ทัทธานี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อโณทัย ธีระทีป. (2563). ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน. งานวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, W.H. (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.