

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ
มหาวิทยาลัยพะเยา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สิงหาคม 2558

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ
มหาวิทยาลัยพะเยา



คณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สิงหาคม 2558

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณากร ไชยอุตรรุ่งเจริญ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต


คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา



.....ประธานกรรมการ

(ดร.สันสนา สิริตาม)



..... (อาจารย์ ดร.ศรัญญา กั่นตะบุตร)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วรรณัย สายประเสริฐ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศรัญญา กั่นตะบุตร)

10 สิงหาคม 2558

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ จากบุคคลหลายท่าน ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านแรกคือ อาจารย์ ดร.ศรัญญา กันตะบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน ที่เป็นประโยชน์เพื่อการเขียนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบพระคุณ ดร.ศันสนา สิริตาม และอาจารย์ ดร.วรรณัย สายประเสริฐ กรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ และให้คำแนะนำ ในการแก้ไขการค้นคว้าแบบอิสระ

ขอขอบคุณคณาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่คอยแนะนำ อบรมสั่งสอน ในการทำการค้นคว้าแบบอิสระ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้การช่วยเหลือ และขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งคุณพ่อและคุณแม่ ขอขอบคุณเพื่อนทุกคนที่อยู่เบื้องหลังในความสำเร็จที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา

คณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้เขียน	นายคณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ศรัญญา กันตะบุตร

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 245 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน จำแนกตามส่วนงาน และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีสถานะโสด มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในกองงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการเติบโต

นอกจากนี้มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจูงในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจูงในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ พบว่าไม่แตกต่างกันตามส่วนงาน แต่แตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูง แตกต่างกันตามส่วนงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

Independent Study Title Motivation to Work of Supporting Staff at University of Phayao

Author Mr. Kanakorn Chai-Udonrungcharoen

Degree Master of Business Administration

Advisor Lecturer Dr. Saranya Kantabutra

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate satisfaction level of the motivational factor of the supporting staff in University of Phayao. The population consisted of 245 staffs in University of Phayao. The instrument used to collect data was the questionnaire and the data were descriptive statistically analyzed with the frequency distribution, percentage, mean and Inferential Statistics such as Analysis of Variance by department and Testing the Difference Two Means by time at work.

The research results shown that the staffs in University of Phayao are female with 26-35 years old, single status, graduated bachelor degree, less than 5 years of experience worked, working in administration had the high satisfaction level of motivational factor only in responsibility factor. Medium satisfaction level factors were achievement factor, recognition factor, advancement factor, work itself factor and growth factor.

Moreover the satisfaction level of hygiene Factors results shown that the high satisfaction level factor was only interpersonal relations factor. Medium satisfaction level factors were salary factor, job Security factor, status factor, working conditions factor, policy factor and supervision factor.

By comparing the difference of the average level of motivation factor. Which show no different in the department but in the working time. The difference of the average level of hygiene factor show the different in both the department and working time.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
ABSTRACT	จ
สารบัญตาราง	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	4
ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	6
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	11
แผนการดำเนินงานและขอบเขตการศึกษา	11
สถานที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษาและรวบรวมข้อมูล	13
ระยะเวลาในการดำเนินการ	14
บทที่ 4 ผลการศึกษา	15
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	15
ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	18
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	35
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามส่วนงานและระยะเวลา ปฏิบัติงาน	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	72
สรุปผลการศึกษา	72
อภิปรายผลการศึกษา	88
ข้อค้นพบ	96
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	102
แบบสอบถาม	104
ประวัติผู้เขียน	111



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา	12
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	16
ตารางที่ 3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	16
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	17
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	17
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	18
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามส่วนงานที่ปฏิบัติงาน	18
ตารางที่ 8	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	19
ตารางที่ 9	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	20
ตารางที่ 10	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	21
ตารางที่ 11	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ของผู้ตอบแบบสอบถาม	22
ตารางที่ 12	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
ตารางที่ 13	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการเติบโต ของผู้ตอบแบบสอบถาม	24
ตารางที่ 14	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านรายได้และสวัสดิการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	26
ตารางที่ 15	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
ตารางที่ 16	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
ตารางที่ 17	จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	29

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุงของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามส่วนงาน	37
ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามส่วนงาน	38
ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามส่วนงาน	39
ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามส่วนงาน	40
ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามส่วนงาน	41
ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านการเติบโต จำแนกตามส่วนงาน	42
ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามส่วนงาน	43
ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามส่วนงาน	44
ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน	45
ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน	47
ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความเป็นระเบียบเรียบร้อย สบายงามของ สถานที่ทำงาน จำแนกตามส่วนงาน	48
ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามส่วนงาน	49
ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านตำแหน่งงาน เรื่องมีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม จำแนกตามส่วนงาน	50
ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามส่วนงาน	51
ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร เรื่องความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร จำแนกตามส่วนงาน	52
ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร เรื่องการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง จำแนกตามส่วนงาน	53
ตารางที่ 39 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน	54
ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่องความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน	55
ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่องการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน	56
ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่องความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน	56
ตารางที่ 43 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามส่วนงาน	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยจำนวน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามส่วนงาน	58
ตารางที่ 45 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	59
ตารางที่ 46 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	60
ตารางที่ 47 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	61
ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	62
ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	63
ตารางที่ 50 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านการเติบโต จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	64
ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจำนวน ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	65
ตารางที่ 52 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจำนวน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	66
ตารางที่ 53 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจำนวน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	67
ตารางที่ 54 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจำนวน ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	68
ตารางที่ 55 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจำนวน ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	69
ตารางที่ 56 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจำนวน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 57 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	71
ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ	73
ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยจูงใจ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย	73
ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน	76
ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย	77
ตารางที่ 62 แสดงค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามส่วนงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน	82
ตารางที่ 63 แสดงค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามส่วนงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน	84
ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยจูงใจครั้งนี้กับครั้งที่ผ่านมา	88
ตารางที่ 65 การเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนครั้งนี้กับครั้งที่ผ่านมา	92

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบัน การศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะให้กับมนุษย์ในการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงการนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติ ให้ขับเคลื่อนต่อไปได้ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่แตกต่างกัน การที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่มีนั้น ต้องใช้กลยุทธ์จิตวิทยา หรือต้องใช้แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับองค์กรต่าง ๆ ทุกองค์กร แรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า ข้อแรก แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรข้อที่สอง แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร ในด้านการสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการให้แก่องค์กร เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ และข้อสุดท้ายแรงจูงใจความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร ในด้านบุคคลที่จะสนองความต้องการให้แก่องค์กรเพื่อก่อประโยชน์แต่ทั้งสองฝ่าย ซึ่งทั้งสามข้อที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงานขององค์กร ทุกๆองค์กร โดยจะเริ่มจากหน่วยเล็กๆ ตั้งแต่บุคคลแต่ละคน จนถึงองค์กรต่างต้องใช้แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงานทั้งสิ้น

ดังนั้นการนำทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีศักยภาพที่สุดในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถอยู่รอดได้ในภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งให้ความรู้และบริการทางวิชาการระดับสูง นอกจากการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานแล้ว ยังส่งเสริมและพัฒนาศิลปกรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมสู่สังคม ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีความจับใจในการดำเนินการ นอกจากนี้ยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่มี

บทบาทอย่างยิ่งในกระบวนการให้บริการ เพื่อส่งมอบความพึงพอใจให้กับผู้เข้ารับบริการ โดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายบริการหรือสายสนับสนุน ซึ่งหมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่สายสนับสนุน ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทุกประเภท และทุกตำแหน่ง เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ และการดำเนินงานในส่วนต่างๆเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555)

มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการ อย่างเต็มรูปแบบ ได้เปลี่ยนสถานะ เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 โดยมีวัตถุประสงค์ (Core Purposes) 5 ประการ คือ 1. เพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้หนีติดอยู่และเรียน (Live and Learn) อย่างมีความสุข จบไปมีงานทำ และเป็นคนดีของสังคม 2. เพื่อทำการวิจัยที่เน้นการสร้างปัญญาารวมหมู่ (Collective Intelligence) เคียงคู่ชุมชน (สนับสนุนแนวคิด OUOP – One University One Province) 3. เพื่อบริการวิชาการโดยเน้นการใช้ปัญญาารวมหมู่เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน (Community Empowerment) 4. เพื่อทำนุบำรุงภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น (Local Wisdom) คู่สากล 5. เพื่อบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และยึดมั่นในธรรมาภิบาล (Good Governance) ปัจจัยทั้ง 5 ประการจึงเป็นนโยบายหลักเพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง อีกทั้งมหาวิทยาลัยพะเยาได้สร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สถานการณ์ทางการเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยได้มีการโยกย้าย เลื่อนและสลับตำแหน่งของบุคลากรสายบริการภายในมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อรองรับกับโครงสร้างภายในองค์กร และเกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มหาวิทยาลัยพะเยาจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยผู้บริหารควรมุ่งสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และจะต้องพยายามตอบสนองต่อความต้องการต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับสิ่งที่ตอบสนองกลับมาแล้วก็จะส่งผลถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานสนับสนุนการให้บริการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนและปรับปรุงด้านบุคลากร เพื่อให้การทำงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการ และพนักงานเกิดความสุข อีกทั้งองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ
มหาวิทยาลัยพะเยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1 ทำให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา
- 2 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ไม่ใช่ลูกจ้าง

แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็ นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงและเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงานและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าไม่มีปัจจัยจูงใจอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากทำงานได้ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร คุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัญญา จันรอด (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ตุลา มหาสุชานนท์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือแรงจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ

สุรัตน์ สัจฉลย์ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจให้บุคลากรทำงาน เป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธา ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาเพื่องานและหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จต่อไป

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการใน การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

ความสำคัญของการจงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญๆ ดังนี้ เช่น

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย เป็นที่ปรากฏว่า การที่องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากองค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานให้กับองค์กร การจงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ยังมีข้อด้อยหลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าว ล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สหภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กร ทำให้บุคลากรตั้งใจทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการสร้างเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร ในด้านการสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการให้แก่องค์กร เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพในเรื่องสำคัญๆ ดังนี้ เช่น

2.1 งานเบื้องต้นของผู้บริหารคือ การดำเนินการให้้องค์กรทำหน้าที่ อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.2 วิธีที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดและจิตใจให้แก่องค์กรให้มากที่สุดที่เท่าที่จะทำได้ ซึ่งการจงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าตั้งใจทำงานแบบเต็มใจมากแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจ

ที่ดีตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดัน ให้เกิดความสนใจเอาใจใส่ ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ดี จะเป็นเครื่องดึงดูความรูสึกและจิตใจของมนุษย์ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียว กับองค์กรมากขึ้นนั่นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร ในด้านบุคคลที่จะสนองความต้องการให้แก่องค์กรเพื่อก่อประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายในเรื่องสำคัญๆ ดังนี้ เช่น

3.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุที่จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Alan Chapman (2550) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของFrederick Herzberg ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือ เป็นตัวที่นำไปสู่ความพึงพอใจที่จะทำงาน เมื่อไม่เกิดปัจจัยเหล่านี้ขึ้นในงาน จะทำให้ผู้ที่ทำงานไม่มีความพึงพอใจที่จะทำงาน ซึ่งความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานในวงจำกัด ทำให้ไม่อยากที่จะทำงาน ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงมีความสำคัญก่อให้เกิดงานที่ดีมีคุณภาพ หากไม่มีจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1.1 การเติบโต (Growth) หมายถึง การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านนั้นๆของงานให้พิเศษมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ เจริญเติบโตของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นในการทำงาน การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในสายงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่

1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ตัวของเนื้องานที่ปฏิบัติ ที่มีผลกระทบทั้งด้านลบและด้านบวก ของการทำงาน ประกอบไปด้วย ความน่าสนใจของงาน ลักษณะของงานที่ทำ ทายความสามารถ ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด ความน่าภาคภูมิใจของงาน ความหลากหลายของเนื้องาน ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิดสร้างสรรค์ ความง่ายของงาน

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ หรือ ได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆ เมื่อมีการขยายงาน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอยากทำงาน ประกอบไปด้วย ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ ขอบเขตอำนาจในงาน

1.4 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหาของงาน และปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น ในองค์กร ประกอบไปด้วย การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น การมีโอกาสเรียนรู้อื่นๆ เพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสในการ โยกย้ายงาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.6 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้โดยบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับงานที่ทำได้ดี หรืองานที่บุคคลทำงานได้ดี สำเร็จลุล่วง ประกอบไปด้วย การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอจากหัวหน้า การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเนื้อหาและนำไปสู่ความพอใจในการทำงาน เมื่อการทำงานงานมีแนวโน้มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ดีหรือได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานให้มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะมีหรือไม่มี ก็ได้ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.1 นโยบายการบริหาร (Policy) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งแต่งตั้งเพื่อขั้นตอนและกฎระเบียบในการบริหาร ประกอบไปด้วย ความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร การชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง ความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน ความเพียงพอของการจัดทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุคิบ เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ความเหมาะสมของการมอบหมายงาน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถหรือความสามารถทางเทคนิคของผู้บังคับบัญชาที่ ประกอบไปด้วย ความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการแนะนำและสอนงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกิริยา ท่าทาง การพูด ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ความจริงใจในการให้คำปรึกษาและเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาหารือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเจอปัญหา การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

2.4 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง ปัจจัยที่บ่งบอกถึงสถานะ ลำดับหรือตำแหน่งนั้นๆ รวมถึงสิทธิบางอย่างที่เกิดขึ้นตามมา ประกอบไปด้วย การมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว มีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม การมีสิทธิ ประโยชน์ตามตำแหน่งงาน

2.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน ประกอบไปด้วย ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่ ความเพียงพอของอุปกรณ์ วัสดุและครุภัณฑ์ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ทำงาน ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ประกอบไปด้วย ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ จำนวนเวลาทำงานและวันลาที่เหมาะสม

2.7 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนทุกรูปแบบ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับค่าตอบแทน หรือการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน ประกอบไปด้วย ความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม ซึ่งทางผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้าและวิจัย เนื่องจากเมื่อรู้ว่าคุณคนเกิดความไม่พึงพอใจในปัจจัยต่างๆบางข้อเหล่านี้แล้ว ก็จะสามารถหาหนทางแก้ไข

ปัญหา เพื่อให้เกิดซึ่งแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงาน โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามบังเอิญ วิธีการศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 111 ชุด และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูงโดยรวม พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

ณัฐภา กริหิรัญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

สุธัญญา พรมดำ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวอย่างโดยการจำแนกกลุ่มงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรสายบริการแต่ละกลุ่มงาน เครื่องมือ

ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t (t-test) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยว

วสาพัฒนาบัณฑิต (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามบังเอิญ วิธีการศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 128 ชุด และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งบริหาร และมีอายุการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

แผนการดำเนินงานและขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 684 ราย (มหาวิทยาลัยพะเยา, กองการเจ้าหน้าที่, 2556)

1.3 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 245 ราย โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปเพื่อหาขนาดตัวอย่าง ของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 51) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากจำนวนประชากรทั้งหมด 684 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยการเลือกตัวอย่างจากส่วนต่างๆอย่างเป็นสัดส่วนดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนงาน	จำนวนประชากร	สัดส่วน (%)	จำนวนตัวอย่าง
คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	306	43.74	110
กองงาน	266	39.89	95
ศูนย์และโครงการ	112	16.37	40
รวม	684	100	245

2. วิธีการศึกษา

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 245 ชุด จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสังกัดสายงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการเติบโต ปัจจัยต้านใจ ได้แก่ ด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

โดยใช้แบบสอบถามที่มีมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552: 69)

ระดับความสำคัญ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551: 74-75)

ค่าเฉลี่ย	แปลผล
4.50 – 5.00	มีระดับความสำคัญมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีระดับความสำคัญมาก
2.50 – 3.49	มีระดับความสำคัญปานกลาง
1.50 – 2.49	มีระดับความสำคัญน้อย
1.00 – 1.49	มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังใช้สถิติอนุมาน ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามส่วนงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยในการอนุมาน เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ระดับความเชื่อมั่นที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จะดำเนินการที่มหาวิทยาลัยพะเยา
2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ระยะเวลาในการดำเนินการ

การศึกษาครั้งนี้ ใช้เวลาทั้งสิ้น 15 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม 2557 ถึง เดือน สิงหาคม 2558 โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือน สิงหาคม 2557 ถึง เดือน มกราคม 2558



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 245 คนและทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ หาความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเชิงวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสังกัดสายงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ

2.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ระดับอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสังกัดสายงาน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	77	31.43
หญิง	168	68.57
รวม	245	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.57 และเพศชาย ร้อยละ 31.43

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	33	13.47
26 – 35 ปี	157	64.08
36 – 45 ปี	50	20.41
46 – 55 ปี	5	2.04
รวม	245	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 64.08 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 20.41 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ร้อยละ 13.47 อายุระหว่าง 46 – 55 ปี ร้อยละ 2.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	159	64.90
สมรส	81	33.06
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	5	2.04
รวม	245	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานะ โสด ร้อยละ 64.90 รองลงมา สถานะสมรส ร้อยละ 33.06 46 – 55 ปี สถานะหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ร้อยละ 2.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	7.35
ปริญญาตรี	158	64.49
สูงกว่าปริญญาตรี	69	28.16
รวม	245	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.90 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 28.16 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	177	72.24
5 ปีขึ้นไป	68	27.76
รวม	245	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 72.24 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามส่วนงานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	97	39.59
กองงาน	105	42.86
ศูนย์และ โครงการ	43	17.55
รวม	245	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ปฏิบัติงานอยู่ใน กองงาน มากที่สุด ร้อยละ 42.86 รองลงมา ปฏิบัติงานอยู่ใน คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต ร้อยละ 39.59 ปฏิบัติงานอยู่ใน ศูนย์และโครงการ ร้อยละ 17.55 ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้จัดทำ ได้ทำการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเนื่องจากภาระงานในของแต่ละส่วนงานมีความแตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ในการศึกษานี้ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การเติบโต ซึ่งสามารถแสดงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จของงาน
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความสำเร็จ ของงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	
ความพึงพอใจในการ ทำงาน	7 2.86%	17 6.94%	97 39.59%	106 43.27%	18 7.35%	3.45 (ปานกลาง)
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวัง	4 1.63%	16 6.53%	91 37.14%	120 48.98%	14 5.71%	3.51 (มาก)
การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและแก้ปัญหา	7 2.86%	27 11.02%	101 41.22%	90 36.73%	20 8.16%	3.36 (ปานกลาง)
การเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	4 1.63%	12 4.90%	93 37.96%	108 44.08%	28 11.43%	3.59 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.48 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ
ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า
ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมาก คือ การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน โดยมี
ค่าเฉลี่ย 3.59 และเรื่องผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง ค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อย
ที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.45 และด้าน
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า	15 6.12%	33 13.47%	122 49.80%	62 25.31%	13 5.31%	3.10 (ปานกลาง)
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	7 2.86%	30 12.24%	125 51.02%	76 31.02%	7 2.86%	3.19 (ปานกลาง)
การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอจากหัวหน้า	9 3.67%	20 8.16%	107 43.67%	92 37.55%	17 6.94%	3.36 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	5 2.04%	17 6.94%	99 40.41%	106 43.27%	18 7.35%	3.47 (ปานกลาง)
การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น	4 1.63%	14 5.71%	102 41.63%	108 44.08%	17 6.94%	3.49 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.32 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.47 การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอจากหัวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.36 การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.19 และการได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ	5 2.04%	7 2.86%	71 28.98%	130 53.06%	32 13.06%	3.72 (มาก)
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ	8 3.27%	15 6.12%	87 35.51%	111 45.31%	24 9.80%	3.52 (มาก)
ขอบเขตอำนาจในงาน	11 4.49%	24 9.80%	100 40.82%	90 36.73%	20 8.16%	3.34 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.53 (มาก)

จากตารางที่ 10 พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมาก คือขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ขอบเขตอำนาจในงาน ค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

Copyright © Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	25 10.20%	52 21.22%	118 48.16%	32 13.06%	18 7.35%	2.86 (ปานกลาง)
การมีโอกาสเรียนรู้งานอื่นเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	23 9.39%	45 18.37%	116 47.35%	47 19.18%	14 5.71%	2.93 (ปานกลาง)
การมีโอกาสในการโยกย้ายงาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น	34 13.88%	47 19.18%	117 47.76%	36 14.69%	11 4.49%	2.77 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						2.85 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมในระดับกลาง ค่าเฉลี่ย 2.85 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือการมีโอกาสเรียนรู้งานอื่นเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 2.93 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.86 และการมีโอกาสในการโยกย้ายงาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ความน่าสนใจของงาน	7 2.86%	20 8.16%	96 39.18%	97 39.59%	25 10.20%	3.46 (ปานกลาง)
ลักษณะของงานที่ทำท่าย ความสามารถ	8 9.27%	20 8.16%	100 40.82%	93 37.96%	24 9.80%	3.43 ปานกลาง
ลักษณะของงานที่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	10 4.08%	17 6.94%	96 39.18%	94 38.37%	28 11.43%	3.46 (ปานกลาง)
ลักษณะของงานที่ตรงกับ ความถนัด	6 2.45%	16 6.53%	106 43.27%	86 35.10%	31 12.65%	3.49 (ปานกลาง)
ความน่าภาคภูมิใจของงาน	5 2.04%	16 6.53%	81 33.06%	109 44.49%	34 13.88%	3.62 (มาก)
ความหลากหลายของเนื้อ งาน	3 1.22%	15 6.12%	89 36.33%	100 40.82%	38 15.51%	3.63 (มาก)
ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิด สร้างสรรค์	4 1.63%	16 6.53%	95 38.78%	99 40.41%	31 12.65%	3.56 (มาก)
ความง่ายของงาน	13 5.31%	29 11.84%	149 60.82%	45 18.37%	9 3.67%	3.03 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.46 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมาก คือ ความหลากหลายของเนื้องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ความน่าภาคภูมิใจของงาน ค่าเฉลี่ย 3.62 ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด ค่าเฉลี่ย 3.49 ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และความน่าสนใจของงาน ค่าเฉลี่ย 3.46 ลักษณะของงานที่ ทำทหายความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.43 และความง่ายของงาน ค่าเฉลี่ย 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการเติบโตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านการเติบโต	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	
การได้เรียนรู้ทักษะ ใหม่ๆที่จำเป็นในการ ทำงาน	7 2.86%	24 9.80%	98 40%	97 39.59%	19 7.76%	3.40 (ปานกลาง)
การได้เรียนรู้ทักษะ ใหม่ๆที่จำเป็นต่อ ความก้าวหน้าในสาย งาน	10 4.08%	30 12.24%	93 37.96%	90 36.73%	22 8.98%	3.34 (ปานกลาง)
การมีโอกาสดำเนินงานใน สายงานที่ท่านทำอยู่	24 9.80%	35 14.29%	104 42.45%	64 26.12%	18 7.35%	3.07 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมา คือ การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในสายงานค่าเฉลี่ย 3.34 และ การมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่ ค่าเฉลี่ย 3.07 ตามลำดับ

2.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนที่นำไปสู่ความพอใจในการทำงาน

การศึกษาแรงจูงใจที่มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถแสดงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยดังตารางต่อไปนี้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยต้นทุน ด้านรายได้และสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ความสามารถ	21 8.57%	45 18.37%	105 42.86%	63 25.71%	11 4.49%	2.99 (ปานกลาง)
ความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	24 9.80%	46 18.78%	109 44.49%	54 22.04%	12 4.90%	2.93 (ปานกลาง)
ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล	35 14.29%	59 24.08%	100 40.82%	36 14.69%	15 6.12%	2.74 (ปานกลาง)
ความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน	19 7.76%	23 9.39%	111 45.31%	73 29.80%	19 7.76%	3.20 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						2.97 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยต้นทุน ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 ความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 2.99 ความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 2.93 และความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล ค่าเฉลี่ย 2.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	13 5.31%	24 9.80%	106 43.27%	83 33.88%	19 7.76%	3.29 (ปานกลาง)
สิทธิพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน	25 10.20%	49 20%	111 45.31%	48 19.59%	12 4.90%	2.89 (ปานกลาง)
การมีระบบการร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่เหมาะสม	30 12.24%	41 16.73%	121 16.39%	43 17.55%	10 4.08%	2.84 (ปานกลาง)
การมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้องทุกข์อย่างยุติธรรม	31 12.65%	45 18.37%	119 48.57%	40 16.33%	10 4.08%	2.81 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						2.96 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.96 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 สิทธิพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน ค่าเฉลี่ย 2.89 การมีระบบการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.84 และการมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้องทุกข์อย่างยุติธรรมค่าเฉลี่ย 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่	10 4.08%	27 11.02%	101 41.22%	84 34.29%	23 9.39%	3.34 (ปานกลาง)
ความเพียงพอของอุปกรณ์วัสดุ ครุภัณฑ์	12 4.90%	22 8.98%	120 48.98%	80 32.65%	11 4.49%	3.23 (ปานกลาง)
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ทำงาน	15 6.12%	32 13.06%	103 42.04%	83 33.88%	12 4.90%	3.18 (ปานกลาง)
ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	5 2.04%	24 9.80%	115 46.9% ⁴	82 33.47%	19 7.76%	3.35 (ปานกลาง)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	15 6.12%	31 12.65%	113 46.12%	72 29.39%	14 5.71%	3.16 (ปานกลาง)
จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสม	10 4.08%	21 8.57%	96 39.18%	103 42.04%	15 6.12%	3.38 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.27 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 16 ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.35 ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่ ค่าเฉลี่ย 3.34 ความเพียงพอของอุปกรณ์วัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าเฉลี่ย 3.23 ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.18 และความเหมาะสมของปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อบัณฑิตด้านตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
การมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว	17 6.94%	21 8.57%	82 33.47%	100 40.82%	25 10.20%	3.39 (ปานกลาง)
มีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม	14 5.71%	19 7.76%	93 37.96%	98 40%	21 8.57%	3.38 (ปานกลาง)
การมีสิทธิประโยชน์ตามตำแหน่งงาน	21 8.57%	32 13.06%	108 44.08%	68 27.76%	16 6.53%	3.11 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.29 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านตำแหน่งงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ การมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.39 รองลงมาอยู่ในเรื่องมีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.38 และการมีสิทธิประโยชน์ตามตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย 3.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านนโยบายการบริหาร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
ความชัดเจนของนโยบาย หรือเป้าหมายในการทำงาน ขององค์กร	23 9.39%	26 10.61%	105 42.86%	71 28.98%	20 8.16%	3.16 (ปานกลาง)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบ ทั่วถึง	22 8.98%	36 14.69%	93 37.96%	79 32.24%	15 6.12%	3.12 (ปานกลาง)
ความเหมาะสมของ กระบวนการหรือขั้นตอนใน การทำงาน	16 6.53%	29 11.84%	116 47.35%	70 28.57%	14 5.71%	3.15 (ปานกลาง)
ความเหมาะสมของ กฎระเบียบข้อบังคับในการ ทำงาน	16 6.53%	27 11.02%	117 47.76%	69 28.16%	16 6.53%	3.17 (ปานกลาง)
ความเพียงพอของการจัด ทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัตถุดิบ เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้ สำเร็จลุล่วง	17 6.94%	41 16.73%	114 46.53%	57 23.27%	16 6.53%	3.06 (ปานกลาง)
ความเหมาะสมของการ มอบหมายงาน	16 6.53%	33 13.47%	116 47.35%	65 26.53%	15 6.12%	3.12 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.13 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบาย
การบริหารโดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มี

ค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 ความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.16 ความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.15 การชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง และความเหมาะสมของการมอบหมายงาน ค่าเฉลี่ย 3.12 และความเพียงพอของการจัดทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุคิข เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ค่าเฉลี่ย 3.06 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
ความเหมาะสมของการ มอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา	19 7.76%	21 8.57%	118 48.16%	72 29.39%	15 6.12%	3.18 (ปานกลาง)
การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับ ฟังความคิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	19 7.76%	26 10.61%	105 42.86%	77 31.43%	18 7.35%	3.20 (ปานกลาง)
ความรู้รอบรู้ในการแก้ไข ปัญหาเรื่องงานของ ผู้บังคับบัญชา	16 6.53%	20 8.16%	105 42.86%	80 32.65%	24 9.80%	3.31 (ปานกลาง)
ความสามารถในการ แนะนำและสอนงานของ ผู้บังคับบัญชา	15 6.12%	29 11.84%	103 42.04%	74 30.20%	24 9.80%	3.26 (ปานกลาง)
ความสามารถในการ ตัดสินใจถูกต้องของ ผู้บังคับบัญชา	18 7.35%	23 9.39%	106 43.27%	76 31.02%	22 8.98%	3.25 (ปานกลาง)
ความยุติธรรมของ ผู้บังคับบัญชา	24 9.80%	25 10.20%	101 41.22%	71 28.98%	24 9.80%	3.16 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.23 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้าน การปกครองบังคับบัญชาโดยรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 ความสามารถในการแนะนำและสอนงานของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.26 ความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องของผู้บังคับบัญชา 3.25 การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.20 ความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.18 และความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	
การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกิริยา ท่าทาง การพูด	14 5.71%	23 9.39%	91 37.14%	84 34.29%	33 13.47%	3.40 (ปานกลาง)
ความเป็นกันเองของ ผู้บังคับบัญชา	18 7.35%	13 5.31%	95 38.78%	93 37.96%	26 10.61%	3.39 (ปานกลาง)
ความจริงใจในการให้ คำปรึกษาและเรื่อง ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	19 7.76%	18 7.35%	110 44.90%	70 28.57%	28 11.43%	3.29 (ปานกลาง)
ความเป็นกันเองของเพื่อน ร่วมงาน	8 3.27%	15 6.12%	70 28.57%	106 43.27%	46 18.78%	3.68 (มาก)
การให้คำปรึกษาหารือของ เพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเจอ ปัญหา	6 2.45%	15 6.12%	83 33.88%	100 40.82%	41 16.73%	3.63 (มาก)
การให้ความร่วมมือของ เพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย	7 2.86%	11 4.49%	85 34.69%	103 42.04%	39 15.92%	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						3.51 (มาก)

จากตารางที่ 20 ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อบังคับด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมาก คือ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมาอยู่ในเรื่องการให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 3.64 การให้คำปรึกษาหารือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเจอปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับปานกลาง คือ การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกิริยาท่าทาง การพูด ค่าเฉลี่ย 3.40 ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.39 และความจริงจังในการให้คำปรึกษาและเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหาในการปฏิบัติงาน

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อบังคับในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ปัญหาที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัญหา	จำนวน (คน)
ปัญหาด้านความรับผิดชอบ	5
ปัญหาด้านความก้าวหน้า	1
ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	5
ปัญหาด้านรายได้ และสวัสดิการ	6
ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	8
ปัญหาด้านนโยบายการบริหาร	2
ปัญหาด้านการปกครองบังคับบัญชา	2

หมายเหตุ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 245 ราย

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ระบุปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 8 คน ปัญหาด้านรายได้ และสวัสดิการ จำนวน 6 คน ปัญหาด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 คน ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 คน ปัญหาด้านนโยบายการบริหาร จำนวน 2 คน ปัญหาด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 2 คน และปัญหาด้านความก้าวหน้า จำนวน 1 คน

3.2 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน 2 คน ควรจะเพิ่มสวัสดิการให้มากกว่านี้ 2 คน ควรกำหนดให้งานวิจัยสถาบัน สามารถนำมาปรับขึ้นเงินเดือนได้ 1 คน ควรมีการปรับปรุงถนนรอบบริเวณมหาวิทยาลัย 1 คน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการให้มากขึ้น 1 คน นโยบายต่างๆ ควรมีความชัดเจนมากกว่านี้ 1 คน ควรมีที่พักที่จอดรถให้บุคลากร 1 คน ควรมีการอบรมภาวะความเป็นผู้นำให้หัวหน้างานให้บ่อย 1 คน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามส่วนงานและระยะเวลา ปฏิบัติงาน

4.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ และปัจจัย คำจูง จำแนกตามส่วนงาน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และ โครงการ (n=43)		
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.36	3.50	3.56	1.051	.351
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	3.42	3.57	3.53	.973	.379
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา	3.32	3.32	3.56	1.257	.286
การเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	3.54	3.63	3.60	.331	.718
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	3.51	3.56	2.436	.088

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตามที่คาดหวัง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา และการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และโครงการ (n=43)		
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า	3.14	2.99	3.28	1.697	.185
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.09	3.28	3.19	1.353	.260
การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอจากหัวหน้า	3.28	3.44	3.35	.854	.427
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.41	3.51	3.49	.409	.665
การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น	3.46	3.50	3.53	.128	.880
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	3.34	3.37	1.111	.329

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอจากหัวหน้า การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ด้านความ
 รับผิดชอบ จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และ โครงการ (n=43)		
ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.66	3.76	3.77	.488	.614
ความเหมาะสมของปริมาณ งานที่รับผิดชอบ	3.49	3.47	3.72	1.370	.256
ขอบเขตอำนาจในงาน	3.43	3.24	3.40	1.203	.302
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	3.49	3.63	1.137	.321

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ด้าน
 ความรับผิดชอบ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ความ
 เหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ และขอบเขตอำนาจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ
 ไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และ โครงการ (n=43)		
การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้น	2.97	2.75	2.88	.164	.314
การมีโอกาสเรียนรู้งานอื่นเพื่อ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.97	2.87	3.02	.477	.621
การมีโอกาสในการโยกย้าย งาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.87	2.67	2.79	.992	.372
ค่าเฉลี่ยรวม	2.94	2.76	2.90	2.394	.092

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น การมีโอกาสเรียนรู้งานอื่นเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการมีโอกาสในการโยกย้ายงาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และโครงการ (n=43)		
ความน่าสนใจของงาน	3.46	3.42	3.56	.372	.690
ลักษณะของงานที่ทำทลายความสามารถ	3.43	3.42	3.44	.012	.988
ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	3.52	3.40	3.49	.409	.665
ลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด	3.53	3.47	3.47	.132	.877
ความน่าภาคภูมิใจของงาน	3.66	3.58	3.60	.207	.813
ความหลากหลายของเนื้องาน	3.71	3.54	3.67	1.027	.360
ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิดสร้างสรรค์	3.65	3.46	3.60	1.353	.260
ความง่ายของงาน	3.11	3.02	2.88	1.213	.299
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	3.41	3.46	2.339	.097

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความน่าสนใจของงาน ลักษณะของงานที่ทำทลายความสามารถ ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด ความน่าภาคภูมิใจของงาน ความหลากหลายของเนื้องาน ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิดสร้างสรรค์ และความง่ายของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านการเติบโต
จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านการเติบโต	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และ โครงการ (n=43)		
การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่ จำเป็นในการทำงาน	3.44	3.30	3.51	1.090	.338
การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่ จำเป็นต่อความก้าวหน้าใน สายงาน	3.35	3.26	3.53	1.318	.269
การมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ที่ท่านทำอยู่	3.12	2.98	3.16	.679	.508
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30	3.18	3.40	2.769	.063

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้าน
การเติบโต ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นในการ
ทำงาน การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในสายงาน และการมีโอกาสก้าวหน้าใน
สายงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และ โครงการ (n=43)		
ความเหมาะสมของรายได้กับ ความรู้ ความสามารถ	3.02	2.90	3.14	.938	.393
ความเหมาะสมของรายได้กับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.87	2.91	3.14	1.159	.315
ความเหมาะสมของสวัสดิการ อื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่า เล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่า รักษาพยาบาล	2.74	2.66	2.95	1.174	.311
ความเหมาะสมของสวัสดิการ ในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.19	3.17	3.33	.398	.672
ค่าเฉลี่ยรวม	2.96	2.91	3.14	3.109	.045*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการในภาพรวมแตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล และความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการแตกต่างกัน ตามส่วนงาน จึงใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.041	.561
	ศูนย์และโครงการ	-0.186	.047*
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.041	.561
	ศูนย์และโครงการ	-0.228	.014*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.186	.047*
	กองงาน	0.228	.014*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และโครงการ (n=43)		
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.29	3.24	3.42	.564	.570
สิทธิพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน	2.92	2.77	3.12	1.905	.151
การมีระบบการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่เหมาะสม	2.82	2.77	3.07	1.430	.241
การมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้องทุกข์ อย่างยุติธรรม	2.81	2.72	3.00	1.188	.307
ค่าเฉลี่ยรวม	2.96	2.88	3.15	4.688	.009*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน สิทธิพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน การมีระบบการร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่เหมาะสม และการมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้องทุกข์อย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน ตามส่วนงาน จึงใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.085	.223
	ศูนย์และโครงการ	-0.190	.037*
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.085	.223
	ศูนย์และโครงการ	-0.275	.002*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.190	.037*
	กองงาน	0.275	.002*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และโครงการ (n=43)		
ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่	3.36	3.28	3.44	.518	.597
ความเพียงพอของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์	3.11	3.27	3.40	1.786	.170
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ทำงาน	3.20	3.05	3.49	3.448	.033*
ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.32	3.30	3.53	1.263	2.85
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.10	3.09	3.47	2.850	.060
จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสม	3.41	3.30	3.49	.872	.419
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	3.21	3.47	7.741	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่ ความเพียงพอของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน และจำนวนชั่วโมงและจำนวนวัน ในการทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยย่อยด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญแตกต่างกัน จึงใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความเป็นระเบียบเรียบร้อย สบายงามของ สถานที่ทำงาน จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.148	.258
	ศูนย์และโครงการ	-0.292	.087
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.148	.258
	ศูนย์และโครงการ	-0.441	.009*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.292	.087
	กองงาน	0.441	.009*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่อง ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สบายงามของ สถานที่ทำงาน จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 1 คู่ ดังนี้

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และโครงการ (n=43)		
การมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว	3.35	3.29	3.72	2.950	.054
มีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม	3.36	3.25	3.74	4.283	.015*
การมีสิทธิ ประโยชน์ตามตำแหน่งงาน	3.06	3.02	3.42	2.613	.075
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26	3.18	3.63	9.527	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว การมีสิทธิ และประโยชน์ตามตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยย่อยด้านการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญแตกต่างกัน จึงใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 35

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน เรื่องมีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.113	.394
	ศูนย์และโครงการ	-0.383	.027*
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.113	.394
	ศูนย์และโครงการ	-0.497	.004*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.383	.027*
	กองงาน	0.497	.004*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน เรื่องมีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และโครงการ (n=43)		
ความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร	3.08	3.07	3.56	3.953	.020*
การชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง	3.02	3.02	3.58	5.447	.005*
ความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน	3.18	3.02	3.42	2.882	.058
ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	3.18	3.10	3.33	.837	.434
ความเพียงพอของการจัดทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุคิบ เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	3.05	2.99	3.23	.954	.387
ความเหมาะสมของการมอบหมายงาน	3.05	3.09	3.37	1.862	.158
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09	3.05	3.41	13.857	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ความเพียงพอของการจัดทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุคิบ เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง และความเหมาะสมของการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยย่อยด้าน ความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร และการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญแตกต่างกัน จึงใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 38-39

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร เรื่องความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.016	.913
	ศูนย์และโครงการ	-0.476	.012*
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.016	.913
	ศูนย์และโครงการ	-0.491	.009*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.383	.012*
	กองงาน	0.497	.009*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร เรื่องความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร เรื่องการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.002	.991
	ศูนย์และโครงการ	-0.561	.003*
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.002	.991
	ศูนย์และโครงการ	-0.562	.002*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.561	.003*
	กองงาน	0.562	.002*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร เรื่องการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 กลุ่ม ดังนี้

คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และโครงการ (n=43)		
ความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.10	3.10	3.53	3.798	.024*
การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18	3.05	3.63	5.436	.005*
ความรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา	3.29	3.21	3.60	2.527	.082
ความสามารถในการแนะนำและสอนงานของผู้บังคับบัญชา	3.25	3.15	3.53	2.274	.105
ความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องของผู้บังคับบัญชา	3.19	3.21	3.49	1.516	.222
ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.20	3.02	3.58	4.333	.014*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20	3.12	3.56	18.597	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการแนะนำและสอนงานของผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญแตกต่างกัน จึงใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 40-42

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่องความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.008	.953
	ศูนย์และโครงการ	-0.432	.013*
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.008	.953
	ศูนย์และโครงการ	-0.440	.011*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.432	.013*
	กองงาน	0.440	.011*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่องความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่องการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.128	.354
	ศูนย์และโครงการ	-0.453	.012*
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.128	.354
	ศูนย์และโครงการ	-0.580	.001*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.453	.012*
	กองงาน	0.580	.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่องการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่องความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.177	.235
	ศูนย์และโครงการ	-0.386	.047*
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.177	.235
	ศูนย์และโครงการ	-0.562	.004*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.386	.047*
	กองงาน	0.562	.004*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรื่องความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามส่วนงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	ส่วนงาน			f	sig
	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต (n=97)	กองงาน (n=105)	ศูนย์และโครงการ (n=43)		
การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกิริยา ท่าทาง การพูด	3.34	3.32	3.74	2.939	.055
ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.33	3.31	3.72	2.869	.059
ความจริงใจในการให้คำปรึกษาและเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	3.31	3.16	3.53	2.083	.127
ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	3.59	3.69	3.88	1.435	.240
การให้คำปรึกษาหารือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเจอปัญหา	3.54	3.65	3.81	1.398	.249
การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	3.53	3.67	3.81	1.629	.198
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	3.47	3.75	10.118	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในภาพรวมแตกต่างกัน ตามส่วนงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกิริยา ท่าทาง การพูด ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ความจริงใจในการให้คำปรึกษาและเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาหารือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเจอปัญหา และการให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากค่าเฉลี่ยระดับสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ตามส่วนงาน จึงใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน (I)	ส่วนงาน (J)	(I-J)	sig
คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต	กองงาน	0.029	.661
	ศูนย์และโครงการ	-0.314	.000*
กองงาน	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	-0.029	.661
	ศูนย์และโครงการ	-0.285	.000*
ศูนย์และโครงการ	คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต	0.314	.000*
	กองงาน	0.285	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามส่วนงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต

กองงาน แตกต่างจาก ศูนย์และโครงการ โดยค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของศูนย์และโครงการ มากกว่า กองงาน

4.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ และปัจจัย คำ
จน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จ
ของงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.42	3.54	-1.050	.295
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่ คาดหวัง	3.46	3.63	-1.592	.113
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา	3.29	3.54	-1.986	.048*
การเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน	3.55	3.69	-1.228	.221
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	3.60	-2.930	.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ด้าน
ความสำเร็จ ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผลสำเร็จของ
งานเป็นไปตามที่คาดหวัง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา และการเป็นส่วนหนึ่งของ
ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ
แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า	3.05	3.24	-1.415	.158
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.16	3.25	-.761	.447
การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอจากหัวหน้า	3.33	3.44	-.915	.361
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.40	3.65	-2.137	.034*
การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น	3.45	3.59	-1.231	.220
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	3.43	-2.775	.006*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับ ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอจากหัวหน้า การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญแตกต่างกัน

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความ
 รับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ขอบเขตหน้าที่ความ รับผิดชอบ	3.68	3.82	-1.415	.158
ความเหมาะสมของปริมาณ งานที่รับผิดชอบ	3.45	3.71	-.761	.447
ขอบเขตอำนาจในงาน	3.26	3.56	-.915	.361
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	3.70	-3.338	.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้าน
 ความรับผิดชอบ ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ ขอบเขตอำนาจในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่
 ต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยความก้าวหน้า	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	2.79	3.04	-1.756	.080
การมีโอกาเรียนรู้งานอื่นเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.88	3.09	-1.509	.133
การมีโอกาสในการโยกย้ายงาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.73	2.85	-.820	.413
ค่าเฉลี่ยรวม	2.80	3.00	-2.356	.019*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น การมีโอกาเรียนรู้งานอื่นเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสในการโยกย้ายงาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ความน่าสนใจของงาน	3.44	3.51	-0.583	.561
ลักษณะของงานที่ทำท่ายความสามารถ	3.38	3.56	-1.413	.159
ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้	3.40	3.62	-1.638	.103
ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้	3.44	3.63	-1.567	.118
ความน่าภาคภูมิใจของงาน	3.58	3.71	-0.990	.323
ความหลากหลายของเนื้องาน	3.63	3.63	-0.003	.997
ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิดสร้างสรรค์	3.53	3.63	-0.830	.408
ความง่ายของงาน	3.03	3.04	-0.136	.892
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	3.54	-2.385	.017*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมแตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความน่าสนใจของงาน ลักษณะของงานที่ทำท่ายความสามารถ ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้ ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความน่าภาคภูมิใจของงาน ความหลากหลายของเนื้องาน ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิดสร้างสรรค์ ความง่ายของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 50 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านการเติบโต
 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการเติบโต	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่ จำเป็นในการทำงาน	3.41	3.35	.431	.667
การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่ จำเป็นต่อความก้าวหน้าใน สายงาน	3.36	3.31	.348	.728
การมีโอกาสก้าวหน้าในสาย งานที่ท่านทำอยู่	3.05	3.12	-.448	.665
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	3.26	.156	.876

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้าน
 การเติบโตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นในการ
 ทำงาน การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในสายงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในสาย
 งานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ความสามารถ	2.91	3.21	-2.127	.034*
ความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.88	3.07	-1.352	.178
ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล	2.72	2.81	-.598	.550
ความเหมาะสมของสวัสดิการในด้าน การลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน	3.12	3.41	-2.054	.041*
ค่าเฉลี่ยรวม	2.90	3.13	-2.987	.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านรายได้และสวัสดิการในภาพรวมแตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญแตกต่างกัน

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.21	3.49	-1.893	.061
สิทธิพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน	2.87	2.94	-.500	.618
การมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้อง ทุกข์ อย่างยุติธรรม	2.85	2.84	.065	.948
การมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้อง ทุกข์ อย่างยุติธรรม	2.82	2.76	.389	.698
ค่าเฉลี่ยรวม	2.94	3.00	-.875	.382

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน
ความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน
สิทธิพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน การมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้องทุกข์อย่างยุติธรรม และ การ
มีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้องทุกข์ อย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 53 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่	3.32	3.40	-.602	.548
ความเพียงพอของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์	3.18	3.37	-1.570	.118
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ทำงาน	3.21	3.10	.834	.405
ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.34	3.38	-.362	.718
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.14	3.22	-.637	.525
จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสม	3.36	3.43	-.560	.576
ค่าเฉลี่ยรวม	3.26	3.32	-1.098	.273

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่ ความเพียงพอของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ทำงาน ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน และจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 54 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
การมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว	3.36	3.47	-0.790	.430
มีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม	3.38	3.38	-0.028	.978
การมีสิทธิประโยชน์ตามตำแหน่งงาน	3.15	3.00	1.027	.305
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29	3.28	.115	.908

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว มีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม และการมีสิทธิประโยชน์ตามตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 55 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร	3.20	3.06	.938	.349
การชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง	3.15	3.03	.836	.404
ความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน	3.15	3.16	-.111	.912
ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	3.18	3.15	.250	.803
ความเพียงพอของการจัดทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุดิบ เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	3.03	3.13	-.752	.453
ความเหมาะสมของการมอบหมายงาน	3.07	3.25	-1.310	.191
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13	3.13	.001	.999

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร การชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง ความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ความเพียงพอของการจัดทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุดิบ เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง และความเหมาะสมของการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 56 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
ความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.16	3.22	-.458	.647
การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.16	3.31	-1.062	.289
ความรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา	3.30	3.34	-.276	.783
ความสามารถในการแนะนำและสอนงานของผู้บังคับบัญชา	3.24	3.29	-.359	.720
ความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องของผู้บังคับบัญชา	3.23	3.29	-.437	.662
ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.22	3.10	.768	.443
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22	3.26	-.679	.497

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 56 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการแนะนำและสอนงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องของผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 57 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		t	sig
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป		
การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทาง กิริยา ท่าทาง การพูด	3.44	3.32	.764	.446
ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.38	3.41	-.193	.847
ความจริงใจในการให้คำปรึกษา และเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	3.28	3.29	-.079	.937
ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	3.65	3.76	-.842	.400
การให้คำปรึกษาหารือของเพื่อน ร่วมงาน เมื่อพบเจอปัญหา	3.60	3.72	-.931	.353
การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย	3.60	3.72	-.901	.368
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	3.54	-.818	.414

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกิริยา ท่าทาง การพูด ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ความจริงใจในการให้คำปรึกษาและเรื่อง ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาหารือของเพื่อน ร่วมงาน เมื่อพบเจอปัญหา การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษา โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การเติบโต และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจาก กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยแบ่งจากสายงานการเก็บข้อมูลเป็นสามกลุ่มคือคณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต จำนวน 97 ราย กองงาน 105 ราย ศูนย์และโครงการ 43 ราย รวมทั้งสิ้น 245 ราย

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Anova) และการทดสอบค่าแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t - test) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา นำเสนอข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 68.57 อายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 64.08 มีสถานะโสด ร้อยละ 64.90 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.49 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 72.24 ปฏิบัติงานอยู่ใน กองงาน ร้อยละ 42.86

ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ในด้านต่างๆ ดังสรุปในตารางที่ 58

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยงานใจ

ลำดับที่	ปัจจัยงานใจ	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
1	ด้านความสำเร็จของงาน	3.48	ปานกลาง
2	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.32	ปานกลาง
3	ด้านความรับผิดชอบ	3.53	มาก
4	ด้านความก้าวหน้า	2.85	ปานกลาง
5	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.46	ปานกลาง
6	ด้านการเติบโต	3.27	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อย่อยของ ปัจจัยงานใจ เรียงตามลำดับดังสรุปในตารางที่ 59

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยงานใจ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยงานใจ	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
1	ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ	ด้านความรับผิดชอบ	3.72	มาก
2	ความหลากหลายของเนื้อหา	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.63	มาก
3	ความน่าภาคภูมิใจของงาน	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.62	มาก
4	การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	ด้านความสำเร็จของงาน	3.59	มาก
5	ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิดสร้างสรรค์	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.56	มาก
6	ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ	ด้านความรับผิดชอบ	3.52	มาก

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยงูใจ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยงูใจ	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
7	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	ด้านความสำเร็จของงาน	3.51	มาก
8	การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.49	ปานกลาง
9	ลักษณะของงานที่ตรงกับความต้องการ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.49	ปานกลาง
10	การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.47	ปานกลาง
11	ความน่าสนใจของงาน	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.46	ปานกลาง
12	ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.46	ปานกลาง
13	ความพึงพอใจในการทำงาน	ด้านความสำเร็จของงาน	3.45	ปานกลาง
14	ลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.43	ปานกลาง
15	การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นในการทำงาน	ด้านการเติบโต	3.40	ปานกลาง
16	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	ด้านความสำเร็จของงาน	3.36	ปานกลาง
17	การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอจากหัวหน้า	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.36	ปานกลาง

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยมุ่งใจ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยมุ่งใจ	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
18	ขอบเขตอำนาจในงาน	ด้านความรับผิดชอบ	3.34	ปานกลาง
19	การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในสายงาน	ด้านการเติบโต	3.34	ปานกลาง
20	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.19	ปานกลาง
21	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.10	ปานกลาง
22	การมีโอกาสดำเนินงานในสายงานที่ท่านทำอยู่	ด้านการเติบโต	3.07	ปานกลาง
23	ความง่ายของงาน	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.03	ปานกลาง
24	การมีโอกาสดำเนินงานอื่นเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ด้านความก้าวหน้า	2.93	ปานกลาง
25	การมีโอกาสดำเนินงานที่การงานสูงขึ้น	ด้านความก้าวหน้า	2.86	ปานกลาง
26	การมีโอกาสในการโยกย้ายงานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น	ด้านความก้าวหน้า	2.77	ปานกลาง

2.2 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน ในด้านต่างๆ ดังสรุปในตารางที่ 60

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน

ลำดับที่	ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
1	ด้านรายได้ และสวัสดิการ	2.97	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.96	ปานกลาง
3	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.27	ปานกลาง
4	ด้านตำแหน่งงาน	3.29	ปานกลาง
5	ด้านนโยบายการบริหาร	3.13	ปานกลาง
6	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.23	ปานกลาง
7	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.51	มาก

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อย่อยของปัจจัยค้ำจุน เรียงตามลำดับดังตามตารางที่ 61

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยค้ำจุน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
1	ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.68	มาก
2	การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.64	มาก
3	การให้คำปรึกษาหารือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเจอปัญหา	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.63	มาก
4	การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกิริยา ท่าทาง การพูด	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.40	ปานกลาง
5	การมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว	ด้านตำแหน่งงาน	3.39	ปานกลาง
6	ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.39	ปานกลาง
7	จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสม	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.38	ปานกลาง
8	มีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม	ด้านตำแหน่งงาน	3.39	ปานกลาง
9	ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.35	ปานกลาง
10	ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.34	ปานกลาง

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยมุ่งใจ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยมุ่งใจ	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
11	ความรู้ในการแก้ไขปัญหา เรื่องงานของผู้บังคับบัญชา	ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	3.31	ปานกลาง
12	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ของท่าน	ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.29	ปานกลาง
13	ความจริงใจในการให้ คำปรึกษาและเรื่องส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.29	ปานกลาง
14	ความสามารถในการแนะนำ และสอนงานของ ผู้บังคับบัญชา	ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	3.26	ปานกลาง
15	ความสามารถในการตัดสินใจ ถูกต้องของผู้บังคับบัญชา	ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	3.25	ปานกลาง
16	ความเพียงพอของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์	ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน	3.23	ปานกลาง
17	ความเหมาะสมของสวัสดิการ ในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน	ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.20	ปานกลาง
18	การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	3.20	ปานกลาง
19	ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ทำงาน	ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน	3.18	ปานกลาง

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยจูงใจ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
20	ความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.18	ปานกลาง
21	ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	ด้านนโยบายการบริหาร	3.17	ปานกลาง
22	ความเหมาะสมของปริมาณงาน	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.16	ปานกลาง
23	ความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร	ด้านนโยบายการบริหาร	3.16	ปานกลาง
24	ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.16	ปานกลาง
25	ความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน	ด้านนโยบายการบริหาร	3.15	ปานกลาง
26	การชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง	ด้านนโยบายการบริหาร	3.12	ปานกลาง
27	ความเหมาะสมของการมอบหมายงาน	ด้านนโยบายการบริหาร	3.12	ปานกลาง
28	การมีสิทธิประโยชน์ตามตำแหน่งงาน	ด้านตำแหน่งงาน	3.11	ปานกลาง

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยย่อยของปัจจัยมุ่งใจ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยมุ่งใจ	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	แปลผล
29	ความเพียงพอของการจัดทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุดิบ เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง	ด้านนโยบายการบริหาร	3.06	ปานกลาง
30	ความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ ความสามารถ	ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.99	ปานกลาง
31	ความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.93	ปานกลาง
32	สิทธิพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.89	ปานกลาง
33	การมีระบบการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่เหมาะสม	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.84	ปานกลาง
34	การมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้องทุกข์ อย่างยุติธรรม	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.81	ปานกลาง
35	ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล	ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.74	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุงมากที่สุดคือ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (8 ราย) ปัญหาด้านรายได้ และสวัสดิการ (6 ราย) ปัญหาด้านความรับผิดชอบ (5 ราย) ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (5 ราย) ปัญหาด้านนโยบายการบริหาร (2 ราย) ปัญหาด้านการปกครองบังคับบัญชา (2 ราย) และปัญหาด้านความก้าวหน้า (1 ราย)

3.2 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรจะเพิ่มสวัสดิการให้มากกว่านี้ อย่างละ 2 ราย ควรกำหนดให้งานวิจัยสถาบันสามารถนำมาปรับขึ้นเงินเดือนได้ ควรมีการปรับปรุงถนนรอบบริเวณมหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการให้มากขึ้น นโยบายต่างๆ ควรมีความชัดเจนมากกว่านี้ ควรมีที่พักที่จอดรถให้บุคลากร ควรมีการอบรมภาวะความเป็นผู้นำให้หัวหน้างานให้บ่อย อย่างละ 1 ราย

ส่วนที่ 4 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามส่วนงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน

4.1 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ

จากผลการศึกษาสามารถสรุป ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามส่วนงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 62

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 62 แสดงค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ จำแนกตาม ส่วนงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ส่วนงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จของงาน		
ความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน 5 ปีขึ้นไป > ไม่เกิน 5 ปี
การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการได้รับการยอมรับ		
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอจากหัวหน้า	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน 5 ปีขึ้นไป > ไม่เกิน 5 ปี
การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความรับผิดชอบ		
ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ขอบเขตอำนาจในงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ด้านความก้าวหน้า		
การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การมีโอกาสเรียนรู้งานอื่น เพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การมีโอกาสในการโยกย้ายงาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 62 แสดงค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ จำแนกตาม ส่วนงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน(ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	ส่วนงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
ความน่าสนใจของงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะของงานที่ทำท่ายความสามารถ	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความน่าภาคภูมิใจของงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความหลากหลายของเนื้องาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิดสร้างสรรค์	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความง่ายของงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการเติบโต		
การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นในการทำงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

4.2 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงาน

จากผลการศึกษานี้สามารถสรุป ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของของปัจจัยด้านงานในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามส่วนงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 แสดงค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามส่วนงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ส่วนงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
ด้านรายได้และสวัสดิการ		
ความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ ความสามารถ	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน 5 ปีขึ้นไป > ไม่เกิน 5 ปี
ความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน	ไม่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน 5 ปีขึ้นไป > ไม่เกิน 5 ปี
ด้านความมั่นคงในการทำงาน		
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
สิทธิพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การมีระบบการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่เหมาะสม	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้องทุกข์ อย่างยุติธรรม	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		
ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเพียงพอของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ ทำงาน	แตกต่างกัน ศูนย์และโครงการ > กองงาน	ไม่แตกต่างกัน
ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 63 แสดงค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม ส่วนงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน(ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ส่วนงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
จำนวนชั่วโมงและจำนวนวัน ในการทำงานที่เหมาะสม	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ด้านตำแหน่งงาน		
การมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
มีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม	แตกต่างกัน ศูนย์และโครงการ > คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต ศูนย์และโครงการ > กองงาน	ไม่แตกต่างกัน
การมีสิทธิ ประโยชน์ตามตำแหน่งงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ด้านนโยบายการบริหาร		
ความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร	แตกต่างกัน ศูนย์และโครงการ > คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต ศูนย์และโครงการ > กองงาน	ไม่แตกต่างกัน
การชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง	แตกต่างกัน ศูนย์และโครงการ > คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต ศูนย์และโครงการ > กองงาน	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 63 แสดงค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามส่วนงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน(ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ส่วนงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายการบริหาร		
ความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเพียงพอของการจัดทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุดิบ เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเหมาะสมของการมอบหมายงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
ความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	แตกต่างกัน ศูนย์และโครงการ > คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต ศูนย์และโครงการ > กองงาน	ไม่แตกต่างกัน
การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	แตกต่างกัน ศูนย์และโครงการ > คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต ศูนย์และโครงการ > กองงาน	ไม่แตกต่างกัน
ความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 63 แสดงค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน จำแนกตามส่วนงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน(ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ส่วนงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
ความสามารถในการแนะนำและสอนงานของ ผู้บังคับบัญชา	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องของ ผู้บังคับบัญชา	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	แตกต่างกัน ศูนย์และโครงการ > คณะ วิทยาลัย และ วิทยาเขต ศูนย์และโครงการ > กองงาน	
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน		
การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกิริยา ท่าทาง การพูด	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความจริงใจในการให้คำปรึกษาและเรื่อง ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การให้คำปรึกษาหารือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบ เจอปัญหา	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ในการ ทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	ไม่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้นำตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick K. Herzberg) เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการศึกษาสามารถนำทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเปรียบเทียบ ซึ่งอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังตารางที่ 64 - 65

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยจูงใจครั้งนี้กับครั้งที่ผ่านมา

ปัจจัยจูงใจ	ผลการศึกษาของ คณากร ไชยอุดรรุ่ง เจริญ (2558)	ผลการศึกษาของ ณัฏฐา กริหิรัญ (2550)	ผลการศึกษาของ กาญจนา ตริรัตน์ (2549)	ผลการศึกษาของ สุรัชัญญา พรหมดำ (2552)	ผลการศึกษาของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552)
ด้านความสำเร็จของงาน	การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	ได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา (ไม่สอดคล้อง)	งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วสามารถเห็นผลสำเร็จชัดเจน (สอดคล้อง)	มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ (สอดคล้อง)	มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (สอดคล้อง)
ด้านการได้รับการยอมรับ	การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น	ท่านได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย (สอดคล้อง)	ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน (ไม่สอดคล้อง)	ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (สอดคล้อง)	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ไม่สอดคล้อง)

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบผลการศึกษาศึกษาปัจจัยจูงใจครั้งนี้กับครั้งที่ผ่านมา (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ผลการศึกษา ของ คณากร ไชยอรุณรุ่ง เจริญ (2558)	ผลการศึกษา ของ ณ์ทฐา กรีหิรัญ (2550)	ผลการศึกษา ของ กาญจนา ตรีรัตน์ (2549)	ผลการศึกษา ของ สุทธิญา พรมดำ (2552)	ผลการศึกษา ของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552)
ด้านความ รับผิดชอบ	ขอบเขต หน้าที่ความ รับผิดชอบ	ปฏิบัติงานได้ สำเร็จลุล่วง ตามที่ได้รับ มอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา (ไม่สอดคล้อง)	งานที่ รับผิดชอบได้มี โอกาสใช้ ประสบการณ์ และความรู้ ความสามารถ (ไม่สอดคล้อง)	ปฏิบัติหน้าที่ งานประจำที่ ได้รับ มอบหมายด้วย ความรู้และ ความสามารถ (ไม่สอดคล้อง)	ท่านพึงพอใจที่ ได้รับ มอบหมายให้ รับผิดชอบงาน ที่ไม่เคยปฏิบัติ มาก่อน (สอดคล้อง)
ด้าน ความก้าวหน้า	การมีโอกาส เรียนรู้งานอื่น เพื่อเลื่อน ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ สามารถสร้าง ผลงานเพื่อ เลื่อน ตำแหน่ง (สอดคล้อง)	ท่านได้รับการ สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ในการ ปฏิบัติงานจน ประสบ ความสำเร็จ (ไม่สอดคล้อง)	ได้รับการ ส่งเสริม สนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ในการ ฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และ ประสบการณ์ (ไม่สอดคล้อง)	ท่านได้รับการ สนับสนุนจาก องค์กร ในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น (ไม่สอดคล้อง)

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยจูงใจครั้งนี้กับครั้งที่ผ่านมา(ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ผลการศึกษา ของ คณากร ไชยอุตรรุ่ง เจริญ (2558)	ผลการศึกษา ของ ณ์ทฐา กรีหิรัญ (2550)	ผลการศึกษา ของ กาญจนา ตรีรัตน์ (2549)	ผลการศึกษา ของ สุรัชัญญา พรมคำ (2552)	ผลการศึกษา ของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552)
ด้าน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ความ หลากหลาย ของเนื้องาน	ท่านได้รับ มอบหมายให้ ปฏิบัติหน้าที่ ตรงกับความรู้ ความสามารถ ของท่าน (ไม่สอดคล้อง)	ท่านพอใจกับ งานที่ท่าน ได้รับมอบ หมายเนื่องจาก ทำเองได้ตั้งแต่ ต้นจนจบ (ไม่สอดคล้อง)	งานที่ รับผิดชอบตรง กับความรู้ ความสามารถ (ไม่สอดคล้อง)	ท่านสามารถ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ ได้สำเร็จโดยไม่ รู้สึกยากลำบาก (ไม่สอดคล้อง)
ด้านการ เติบโต	การได้เรียนรู้ ทักษะใหม่ๆที่ จำเป็นในการ ทำงาน				

จากตารางที่ 65 การเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ กับครั้งที่ผ่านมานั้น สามารถสรุปได้
ว่า

ด้านความสำเร็จของงาน การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา ตรีรัตน์
สุรัชัญญา พรมคำ และวาสนา พัฒนานันท์ชัย ในเรื่องการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เพราะ
เรื่องดังกล่าวช่วยให้พนักงานตระหนักว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ด้านการได้รับการยอมรับ การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของณ์ทฐา กรีหิรัญ และ
สุรัชัญญา พรมคำ ในเรื่องการได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น เพราะ การได้รับความ
เชื่อถือจากบุคคลอื่น หมายความว่า ตัวพนักงานได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน แสดงถึง
การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในหน่วยงาน

ด้านความรับผิดชอบ การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของวาสนา พัฒนานันท์ชัย ซึ่งตรงกันกับเรื่อง ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถสื่อได้ถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแบบแผน ที่ได้รับมอบหมายมาจากผู้บังคับบัญชาสำเร็จลุล่วง

ด้านความก้าวหน้า การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐา กริทธิธัญ ซึ่งตรงกันกับเรื่อง การมีโอกาสเรียนรู้งานอื่นเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะ ถ้าพนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานอื่น เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน ในอนาคตสามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาพัฒนาการทำงาน ซึ่งในวันข้างหน้าอาจเป็นผลดีต่อการพิจารณาในเรื่องเลื่อนตำแหน่งได้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาใดๆเลย ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้อยู่ต่างพื้นที่กับหน่วยงานที่ใช้ในการศึกษาอื่น จึงทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ด้านการเติบโต การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาใดๆเลย เนื่องจากเป็นปัจจัยย่อยที่เพิ่มเติม สำหรับศึกษานี้เท่านั้น เพื่อให้สอดคล้อง ครอบคลุมตามนิยามปัจจัยของ Herzberg



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 65 การเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยคำจูนครั้งนี้กับครั้งที่ผ่านมา

ปัจจัยคำ จูน	ผลการศึกษา ของ คณากร ไชยอุตรรุ่ง เจริญ (2558)	ผลการศึกษา ของ ณิชฐา กริหิรัญ (2550)	ผลการศึกษา ของ กาญจนา ตรีรัตน์ (2549)	ผลการศึกษา ของ สุรัชัญญา พรมดำ (2552)	ผลการศึกษาของ วาสนา พัฒนานันทชัย (2552)
ด้าน รายได้ และ สวัสดิการ	ความ เหมาะสมของ สวัสดิการใน ด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน	เงินเดือนที่ ได้รับมีความ เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่และ ความ รับผิชอบ (ไม่สอดคล้อง)	ท่านมีรายได้ เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน และความรู้ ความสามารถ (ไม่สอดคล้อง)	ได้รับ ผลตอบแทน ในรูปของ เงินเดือนที่ ได้รับจากการ ปฏิบัติงาน (ไม่สอดคล้อง)	ท่านพอใจใน การให้สวัสดิการ ใน เรื่องการเบิกค่า รักษาพยาบาล และ ด้านบริการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น (ไม่สอดคล้อง)
ด้านความ มั่นคงใน การ ทำงาน	ความมั่นคง ในตำแหน่ง หน้าที่ของ ท่าน	การปฏิบัติงาน ของท่านใน ปัจจุบันมีความ มั่นคง (สอดคล้อง)	ท่านมีความ มั่นใจ ว่าจะสามารถ ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้ นานตามความ ต้องการ (ไม่สอดคล้อง)		หน่วยงานของ ท่านเป็นองค์กร ที่มีความมั่นคง ในการทำงาน (สอดคล้อง)

ตารางที่ 65 การเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนครั้งนี้กับครั้งที่ผ่านมา(ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ผลการศึกษา ของ คณากร ไชยอุดรรุ่ง เจริญ (2558)	ผลการศึกษา ของ ณ์ทฐา กริหิรัญ (2550)	ผลการศึกษา ของ กาญจนา ตรีรัตน์ (2549)	ผลการศึกษา ของ สุรัชญา พรมดำ (2552)	ผลการศึกษา ของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552)
ด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน	จำนวน ชั่วโมงและ จำนวนวันใน การทำงานที่ เหมาะสม	สถานที่ทำงาน มีความเป็น สัดส่วน (ไม่สอดคล้อง)	สถานที่ตั้งที่ ทำงาน เหมาะสม สะดวกต่อการ เดินทางมา ปฏิบัติงาน (ไม่สอดคล้อง)	หน่วยงานมี สิ่งแวดล้อม และปัจจัยต่างๆ ที่เป็น เครื่องช่วยให้ การปฏิบัติงาน มีความ คล่องตัว (ไม่สอดคล้อง)	
ด้านตำแหน่ง งาน	การมีโต๊ะ ทำงานหรือ ห้องส่วนตัว				
ด้านนโยบาย การบริหาร	ความ เหมาะสม ของ กฎระเบียบ ข้อบังคับใน การทำงาน	ท่านมีส่วน ร่วมในการ กำหนด แผนงาน/ กิจกรรมของ หน่วยงาน (ไม่สอดคล้อง)	หน่วยงานของ ท่านมีการวาง นโยบายในการ ดำเนินงานที่ ชัดเจน (สอดคล้อง)	ผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ ตรวจ ตรา และให้ ข้อเสนอแนะ ในการ ปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ (ไม่สอดคล้อง)	องค์กรของ ท่านมีการ ติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร (ไม่สอดคล้อง)

ตารางที่ 65 การเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยคำจูนครั้งนี้กับครั้งที่ผ่านมา(ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ผลการศึกษา ของ คณากร ไชยอุดรรุ่ง เจริญ (2558)	ผลการศึกษา ของ ณิชฐา กริหิรัญ (2550)	ผลการศึกษา ของ กาญจนา ตรีรัตน์ (2549)	ผลการศึกษา ของ สุทธิญา พรมดำ (2552)	ผลการศึกษา ของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552)
ด้านการ ปกครอง บังคับบัญชา	ความรอบรู้ ในการแก้ไข ปัญหาเรื่อง งานของ ผู้บังคับบัญชา			ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงาน ให้อิสระในการ ปฏิบัติงาน (ไม่สอดคล้อง)	ท่านมีโอกาสที่ จะพบ และ ปรึกษา หารือกับ ผู้บังคับบัญชา ได้สะดวก (ไม่สอดคล้อง)
ด้าน ความสัมพันธ์ ของหัวหน้า และเพื่อน ร่วมงาน	ความเป็น กันเองของ เพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงาน มีความเป็น กันเองและ จริงใจกับท่าน (สอดคล้อง)	บุคคลใน หน่วยงาน ทำงานอย่าง เป็นกันเอง (สอดคล้อง)	สามารถทำงาน กับเพื่อน ร่วมงานได้ (สอดคล้อง)	ท่านสามารถ ทำงานร่วมกับ เพื่อน ร่วมงาน (สอดคล้อง)

จากตารางที่ 65 การเปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยคำจูนกับครั้งที่ผ่านมานั้น สามารถสรุปได้
ว่า

ด้านรายได้ และสวัสดิการ การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาใดๆเลย ทั้งนี้อาจ
เนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยพะเยาที่การให้เงินเดือน มากกว่าหน่วยงานเอกชนในพื้นที่ ทำให้ผู้ตอบแบบ
สอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เรื่องผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ส่วนการศึกษาที่ผ่าน
มา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การศึกษาที่
ผ่านมาทำในช่วงเวลา 2549-2552 ซึ่งหน่วยงานที่ศึกษาอาจให้เงินเดือนน้อยกว่าท้องถิ่น

ด้านความมั่นคงในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้สามารถสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉันทฐากริทธิธู และวาสนา พัฒนานันท์ชัย ในเรื่องความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เพราะ ความมั่นคงในการทำงาน สามารถเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงาน เนื่องจาก สามารถบ่งบอกได้ว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีการถูกให้ออกหรือเลิกจ้าง อย่างแน่นอนหากไม่ทำผิดกฎของมหาวิทยาลัย

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของผลการศึกษาใดๆเลย ซึ่งในผลการศึกษา นี้ให้ความสำคัญสูงสุดในเรื่อง จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรที่ใช้ในการศึกษา แตกต่างกัน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมือนกัน จึงทำให้ความสำคัญไม่เหมือนกัน

ด้านตำแหน่งงาน การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาใดๆเลย เนื่องจากเป็นปัจจัยย่อยที่เพิ่มเติม สำหรับการศึกษานี้เท่านั้น เพื่อให้สอดคล้อง ครอบคลุมตามนิยามปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg

ด้านนโยบายการบริหาร การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา ตรีรัตน์ ในเรื่อง ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพราะการทำงานกับจำนวนคนมากๆ ต้องอาศัยกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ที่เหมาะสม เพื่อจะได้ไม่เกิดการละเมิดสิทธิ หรือ การละเลยจากทำงานได้ เพื่อบังคับให้งานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพที่ดี

ด้านการปกครองบังคับบัญชา การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของผลการศึกษาใดๆเลย ซึ่งในผลการศึกษา นี้ให้ความสำคัญสูงสุดในเรื่อง ความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ ความสำคัญด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชา มากกว่าที่อื่นๆ

ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของฉันทฐากริทธิธู กาญจนา ตรีรัตน์ สุธัญญา พรหมคำ และวาสนา พัฒนานันท์ชัย เรื่อง ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน เพราะ เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ทำงานด้วยกันบ่อยที่สุด จึงควรมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เป็นกันเอง เพื่อจะได้เกิดความรู้ใจในการทำงาน ทำงานงานที่ออกมา สามารถเชื่อมโยงกันในหลายๆส่วนงานได้ลงตัว มีความเข้าใจกัน

ข้อค้นพบ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด
2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด
3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด
4. ปัจจัยย่อยของปัจจัยจูงใจที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. ปัจจัยย่อยของปัจจัยจูงใจที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน
6. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกันตามส่วนงาน
7. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันตามระยะเวลาปฏิบัติงานในปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา และการได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมากกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี
8. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันตามส่วนงานในปัจจัยย่อยด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อย สบายงามของ สถานที่ทำงาน มีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม ความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร การชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึงความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา โดยส่วนงานประเภทศูนย์และโครงการให้ความสำคัญมากกว่าประเภทอื่น
9. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันตามระยะเวลาปฏิบัติงานในปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมากกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

1.1 ปัจจัยจูงใจ

1.1.1 ด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงควรกำหนดนโยบายให้พนักงานในองค์กรมีโอกาสในการนำเสนอผลงานเด่นๆในรอบปี เข้าแข่งขันและนำเสนอในสื่อต่างๆ เพื่อให้เป็นที่รู้จักของพนักงานจากหน่วยงานอื่นๆ

1.2 ปัจจัยค่าจ้าง

1.2.1 ด้านรายได้และสวัสดิการ ให้ความสำคัญต่อย่อยปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ ความสามารถ และด้านความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี ผู้บริหารควรมีนโยบายให้พิจารณาเพิ่มขึ้นเงินเดือนหรือมีเงินพิเศษเพิ่ม จากวุฒิการศึกษา ผลงาน หรือ ใบประกอบจากวิชาชีพในระดับต่างๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจต่อพนักงานที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนด้านความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา ผู้บริหารควรมีนโยบายให้มีการเปรียบเทียบสวัสดิการด้านการลา กับมหาวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการลาที่ใกล้เคียงกัน

1.2.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ผู้บริหารควรมีนโยบายให้กำหนด โควตาพนักงานที่จะทำการได้รับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทประมาณแผ่นดิน ให้ชัดเจน เพราะตำแหน่งในประเภทดังกล่าว มีความมั่นคง ทั้งตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ มากกว่า การได้รับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทรายได้จากมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

1.2.3 ด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยย่อยด้านการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม โดยกลุ่มงาน ศูนย์และโครงการให้ความสำคัญมากกว่า กลุ่มงานคณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต และกลุ่มงานกองงาน ผู้บริหารควรมีนโยบาย การปรับเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้ใกล้เคียงกับหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพราะสามารถบ่งบอกได้ถึงงานที่ปฏิบัติได้

1.2.4 ด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ผู้บริหารควรมีนโยบาย การเสนอและประชุมในระดับย่อยก่อน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบถึงแนวทางปฏิบัติก่อนนำมาใช้จริง เพราะกฎระเบียบต้องมาจากการทำมติ

ก่อน ที่จะนำมาใช้จริง หรือต้องทำเป็นหนังสือเวียนแจ้งไปตามแต่ละส่วนงานย่อย เพื่อให้เกิดความทั่วถึง อีกทั้งควรที่จะรับฟัง และให้พนักงานแต่ละส่วน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการประชุมใหญ่ด้วย

1.2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ ความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีนโยบาย การประเมินผลการทำงานและข้อเสนอแนะในการทำงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อสามารถนำข้อผิดพลาด ไปแก้ไขได้อยู่ตลอดเวลา และเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาแตกต่างกันตามส่วนงาน ในปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาโดยกลุ่มงาน ศูนย์และโครงการให้ความสำคัญมากกว่า กลุ่มงานคณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต และกลุ่มงานกองงานจึงมีความเห็นว่าควรที่จะให้กลุ่มงานคณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต และกลุ่มงานกองงาน ลดลำดับขั้นสายบังคับบัญชาให้น้อยลง เพราะหน่วยงานทั้งสองกลุ่มใหญ่ มีพนักงานจำนวนมาก และมีสายบังคับบัญชาที่ยาวและซับซ้อน ถ้าสามารถลดสายบังคับบัญชาได้ จะทำให้พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สะดวกขึ้น การเข้าหาผู้บังคับบัญชาเข้าหาได้ง่ายขึ้นอีกด้วย ก่อให้เกิดการเข้าใจงานกันขึ้นระหว่างทั้งสองฝ่าย ควรที่จะมีการประชุมวางแผนงานก่อนทำงานทุกครั้ง โดยแบ่งงานทำตามความเหมาะสม โดยช่วงระหว่างการทำงานควรมีประชุมงานการอย่างสม่ำเสมอเพื่อ ฟังความคิดเห็นจากทุกด้าน แล้วนำความคิดเห็นที่ได้มาทำประชมตกลงความเห็น แล้วจึงดำเนินงานตามประชาติที่ลงไว้โดยที่ไม่ขัดต่อนโยบายหรือกฎเกณฑ์ที่วางไว้

2. สำหรับหัวหน้าส่วนงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน จึงควรให้พนักงาน มีควรมีการประชุมวางแผนการทำงานอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้งก่อนการทำงานประจำสัปดาห์ และเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อบังคับบัญชาแตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมากกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จึงอาจให้กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป คอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงานให้กับกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา

2.1.2 ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ การมีโอกาสเรียนรู้งานอื่น เพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงควรมีการจัดสรรให้พนักงาน ได้มีโอกาสอบรม สัมมนา อย่างต่อเนื่อง

โดยทำการอบรมในเรื่องที่สามารถนำเอาความรู้มาใช้ได้จริงในการทำงาน และสามารถเก็บเกี่ยวความรู้เพื่อไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

2.1.3 ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคนอย่างชัดเจนลงเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อไม่ให้เกิดการเกี่ยงงานกันขึ้น

2.1.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ ความหลากหลายของเนื้อหา ผู้บริหารหน่วยงานอาจจัดทำโครงการให้พนักงานมีการทดลองการทำงานหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากเนื้อหาที่รับผิดชอบหลัก เพื่อเป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ในกรณีที่พนักงานในตำแหน่งอื่นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนได้ รวมถึงเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกเบื่องานขึ้น

2.1.5 ด้านการเติบโต ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน จึงควรให้เปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปอบรม เพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในตำแหน่งต่างๆ

2.2 ปัจจัยค่าจ้าง

2.2.1 ด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ ความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน จึงควรให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการลาของพนักงาน และแสดงผลรวมวันลาของพนักงานในแต่ครั้ง ที่พนักงานทำเรื่องเสนอการลา เพราะจะได้ชี้แจงบอกพนักงานให้ล่วงรู้ ได้ถูกต้อง

2.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสม ควรมีนโยบายให้มีการวางกรอบการทำงานที่ชัดเจน เพราะส่วนใหญ่ตัวพนักงานค่อนข้างที่จะเลิกงาน ซ้ำกว่าเดิม หรือ ว่าต้องทำงานในวันหยุด ซึ่งเป็นวันที่ควรจะได้พักผ่อน หรือ ไม่ก็ควรที่จะมีค่าตอบแทนเป็นค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม และเนื่องจากว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันตามส่วนงาน ในปัจจัยย่อยด้านความเป็นระเบียบเรียบร้อย สบายงามของ สถานที่ทำงาน โดยกลุ่มงาน ศูนย์และโครงการให้ความสำคัญมากกว่ากลุ่มงานกองงาน จึงอาจมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย สบายงามของสถานที่ทำงาน เช่น มาตรการ 5ส. รวมทั้งมีการประเมินผลสถานที่ทำงานในแต่ละส่วนงาน เพื่อมอบรางวัลและมีการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่ต้องปรับปรุง มาดูเป็นตัวอย่าง เพื่อนำกลับไปพัฒนาสถานที่ให้สวยงามต่อไป

2.2.3 ด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ การมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว จึงควรจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานให้มีความพร้อมเพรียงและเหมาะสมสำหรับการทำงาน เพื่อคนที่ทำงานจะได้พร้อมที่จะทำงาน อันจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้สูงสุด และเนื่องจากว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันตามส่วนงาน

2.2.4 ด้านนโยบายการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามยังให้ความสำคัญต่อบัณฑิตต่างกันตามส่วนงาน ในปัจจัยย่อยด้านความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานขององค์กร และการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึงโดยกลุ่มงาน ศูนย์และ โครงการให้ความสำคัญมากกว่า กลุ่มงาน คณะ วิทยาลัย และวิทยาเขต และกลุ่มงานกองงาน ควรจัดทำหนังสือที่บันทึกเกี่ยวกับนโยบายทั้งหมดของมหาวิทยาลัยแจกให้กับพนักงานทุกคนที่เข้ามาทำงาน เพื่อให้พนักงานได้รู้ถึงนโยบายต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ และพนักงานจะไม่สามารถอ้างว่า ไม่รู้ถึงกฎข้อเหล่านั้นมาก่อน ซึ่งถ้าหากว่ากลุ่มพนักงานไม่ยินดีปฏิบัติ บางข้อก็ต้องการยกคำร้องขึ้นมาเพื่อทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงเป็นกรณีไป

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน จึงควรมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานขึ้น จะส่งผลให้พนักงานรู้จักกันมากขึ้น ง่ายต่อการทำงานร่วมกัน ทำให้การดำเนินงานราบรื่นขึ้น ไม่ติดขัด และสามารถทำงานกันเป็นทีม ได้ดียิ่งขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่. 2555. ข้อมูลบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา,
- กาญจนา ตรีรัตน์. 2549. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศแก้ว มนต์วิเศษ. 2551. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการใน มหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. 2550. ผู้บริหารแห่งอนาคต. กรุงเทพฯ : บริษัท ฐานการพิมพ์ จำกัด.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2530. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. 2547. หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2550. ทักษะผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท จีพีไอเซเบอร์พรีน จำกัด.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : บริษัท วี อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด.
- ฉันทฐา กริหิรัญ. 2550. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัญญา จันรอด. 2548. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. 2556. ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยพะเยา [ออนไลน์] เข้าถึงจาก : www.up.ac.th/contentshow.aspx.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2551. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : วิ.เจ. พรีนติ้ง.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม.(2547). แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. คณะ ศิลป ศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีรฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

สาคร สุขศรีวงศ์. 2554. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท จีพีไอเบอร์พรีน จำกัด.

สุรัญญา พรหมคำ. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย นเรศวร.

สุรัตน์ สัจจวาลย์. 2541).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างฝีมือบริษัท ก่อสร้าง จำกัด ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนิวัช แก้วจางง. 2550.หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ.

อุทัย หิรัญโต. 2543. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เอกวินิต พรหมรักษา. 2552. แนวคิดองค์กรและวิธีจัดการเชิงปฏิบัติขั้นสูง. กรุงเทพฯ.

Alan Chapman. 2550 “Motivation”. [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา

<http://www.businessballs.com/motivation/herzberg.html> (มิถุนายน 2556)

ลิขสิทธิ์ทำวิทยานิพนธ์โดยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ชุดที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือท่าน เพื่อ
ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในครั้งต่อไป

อนึ่งการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอยืนยันว่าข้อมูลที่ได้นั้นจะปกปิดเป็นความลับ
ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละ
เวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้จัดทำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสำรวจแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

1. อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 2. อายุ 26-35 ปี 3. อายุ 36-45 ปี
4. อายุ 46-55 ปี 5. อายุ 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6-10 ปี 3. 10 ปีขึ้นไป

6. ตั้งกั.....

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้มีผลสำคัญต่อการจูงใจในการทำงานของท่านในระดับใด ให้
เลือกตอบโดยเลือก X ในข้อที่ท่านให้ความเห็นว่าสำคัญที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	ปัจจัยจูงใจ					
	1. ด้านความสำเร็จ					
1.1	ความพึงพอใจในการทำงาน					
1.2	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง					
1.3	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา					
1.4	การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
	2. ด้านการได้รับการยอมรับ					
2.1	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้า					
2.2	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					
2.3	การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ ทำเสมอจากหัวหน้า					
2.4	การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงาน					
2.5	การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น					
	3. ด้านความรับผิดชอบ					
3.1	ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ					
3.2	ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3.3	ขอบเขตอำนาจในงาน					
	4. ความก้าวหน้า					
4.1	การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน สูงขึ้น					
4.2	การมีโอกาสเรียนรู้งานอื่นเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
4.3	การมีโอกาสในการโยกย้ายงาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น					
	5.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
5.1	ความน่าสนใจของงาน					
5.2	ลักษณะของงานที่ทำท้าทายความสามารถ					
5.3	ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์					
5.4	ลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด					
5.5	ความน่าภาคภูมิใจของงาน					
5.6	ความหลากหลายของเนื้องาน					
5.7	ลักษณะของงานที่ต้องใช้คิดสร้างสรรค์					
5.8	ความง่ายของงาน					
	6.ด้านการเติบโต					
6.1	การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นในการทำงาน					
6.2	การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในสายงาน					
6.3	การมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่					
	ปัจจัยสุขอนามัย					
	7.ด้านรายได้ และสวัสดิการ					
7.1	ความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ความสามารถ					
7.2	ความเหมาะสมของรายได้กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
7.3	ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล					
7.4	ความเหมาะสมของสวัสดิการในด้านการลา เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	8.ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
8.1	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
8.2	สิทธิพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน					
8.3	การมีระบบการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่เหมาะสม					
8.4	การมีวิธีการพิจารณาการร้องเรียน/ร้องทุกข์ อย่างยุติธรรม					
	9.สภาพแวดล้อมการทำงาน					
9.1	ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ พื้นที่					
9.2	ความเพียงพอของอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์					
9.3	ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามของ สถานที่ ทำงาน					
9.4	ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
9.5	ความเหมาะสมของปริมาณงาน					
9.6	จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่ เหมาะสม					
	10.ด้านตำแหน่งงาน					
10.1	การมีโต๊ะทำงานหรือห้องส่วนตัว					
10.2	มีการตั้งชื่อตำแหน่งที่เหมาะสม					
10.3	การมีสิทธิ ประโยชน์ตามตำแหน่งงาน					
	11.ด้านนโยบายการบริหาร					
11.1	ความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมายในการ ทำงานขององค์กร					
11.2	การชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง					
11.3	ความเหมาะสมของกระบวนการหรือขั้นตอนใน การทำงาน					
11.4	ความเหมาะสมของกฎระเบียบข้อบังคับในการ ทำงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
11.5	ความเพียงพอของการจัดทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุดิบ เทคนิคความรู้ เพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง					
11.6	ความเหมาะสมของการมอบหมายงาน					
	12.ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
12.1	ความเหมาะสมของการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา					
12.2	การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
12.3	ความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องงานของผู้บังคับบัญชา					
12.4	ความสามารถในการแนะนำและสอนงานของผู้บังคับบัญชา					
12.5	ความสามารถในการตัดสินใจถูกต้องของผู้บังคับบัญชา					
12.6	ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา					
	13.ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
13.1	การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกิริยา ท่าทางการพูด					
13.2	ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา					
13.3	ความจริงใจในการให้คำปรึกษาและเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา					
13.4	ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน					
13.5	การให้คำปรึกษาหารือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเจอปัญหา					
13.6	การให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย					

ส่วนที่ 3 ปัญหา และข้อเสนอแนะอื่นๆ

ในการทำงานปัจจุบัน ควรได้รับการปรับปรุงในเรื่องใด

ข้อเสนอแนะอื่นๆ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นายคณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ

วัน เดือน ปีเกิด

5 พฤศจิกายน 2530

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา ปีการศึกษา 2548

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรม
การสื่อสารและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ปีการศึกษา 2553

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2553 ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด
พะเยา

พ.ศ.2555 ตำแหน่ง ครู สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
พะเยา



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
rights reserved