วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2555

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

JOB PERFORMANCE MOTIVATIONS OF PERSONNEL AT NAKHON SAWAN RAJABHAT UNIVERSITY

โชติกา ระโส อัจฉรา วัฒนาณรงค์ และสุวพร ตั้งสมวรพงษ์
Chotika Raso, Achara Wattananarong, and Suwaporn Tungsomworapongs

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the Job performance motivations of personnel at Nakhon Sawan Rajabhat University and 2) to compare the job performance motivations of personnel at Nakhon Sawan Rajabhat University according to gender, level of education, position, and work experience. The sample used in this study were 685 faculty of Nakon Shawan Rajabhat University during academic year 2011. The instrument used for data collection was a five rating scale questionnaire containing 60 items with the reliability of 0.96. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA, and Scheffe's method.

The results revealed as follows:

1. The Job performance motivation of personnel at Nakhon Sawan Rajabhat University in overall aspects were at a high level. Considering each aspect, recognition was at a moderate level, while other aspects were at a high level.

2. The personnel with different gender did not have different job performance motivation in overall and each aspect.

3. The personnel with different level of education did not have different job performance motivation in overall aspect. Considering each aspect, the personnel with different level of education had different job performance motivation in the aspect of achievement at the .05 of statistical significance.

4. The personnel with different position did not have different job performance motivation in overall aspects. Considering each aspect, there were differences in achievement, recognition, and responsibility at the .05 of statistical significance.

5. The personnel with different work experience did not have different job performance motivation in overall and each aspect.

คำสำคัญ

แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน บุคลากรมหาวิทยาลัย

ความสำคัญของปัญหา

การบริหารในหน่วยงานหรือองค์การทุกประเภท ทุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์การ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นในการบริหาร

บุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (วัฒนา โถสุวรรณ, 2546) นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในองค์การ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2543)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ คือ สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และจากการสัมภาษณ์บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบประเด็นที่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพอสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โครงการของหน่วยงานต่างๆที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานยังไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยเท่าที่ควร จึงทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โครงการไม่ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งการบริหารงานของฝ่ายบริหารไม่มีความชัดเจน (สัญชานี สุขพิทักษ์, 2553; คุณากร กรสิงห์, 2553) นอกจากนี้ยังมีบุคลากรแจ้งความประสงค์ย้ายหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมไปยังหน่วยงานใหม่ จึงทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่องส่งผลให้งานที่ทำในหน้าที่นั้น ๆ ล่าช้าไม่ทันตามเวลาที่กำหนด (ศรพิชัย โนนทอง, 2553)

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยแต่มีตำแหน่งหน้าที่สูงยังไม่เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรที่มีอายุมากกว่า (คุณากร กรสิงห์, 2553; สดใส เลิศเดช, 2553) อย่างไรก็ตาม ในบางครั้ง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานบางคนสามารถปรึกษา ให้คำแนะนำ และยอมรับความคิดเห็นได้บ้าง (ไพศาล เครือแสง, 2553)

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปริมาณงานมากเกินกำลังความสามารถ ในขณะที่มีเวลาจำกัด (คุณากร กรสิงห์, 2553) อาจารย์จะต้องมีหน้าที่เป็นผู้สอน แต่ก็มีอาจารย์บางส่วนที่สอนไม่ตรงกับสาขาที่ได้ศึกษามา นับว่าเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่แท้จริง นอกจากนี้อาจารย์ก็ยังรู้สึกว่าตนเองยังไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และอาจารย์ก็ยังขาดทักษะในการสอน (ดวงใจ ฉ่ำมะนา, 2553; สัญชานี สุขพิทักษ์, 2553)

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรบางท่านละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองไม่ใส่ใจในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ทำให้งานส่วนรวมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (ไพศาล เครือแสง, 2553) นอกจากนั้น บุคลากรยังรู้สึกว่าไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรทั้ง ๆ ที่ได้รับมอบหมายงานนั้น (สดใส เลิศเดช, 2553; ศรพิชัย โนนทอง, 2553)

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม และบุคลากรบางท่านยังรู้สึกว่าขาดโอกาสในการรับพิจารณาให้ไปฝึกอบรม

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ศรพิชัย โนนทอง, 2553)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณานำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน อันจะส่งผลให้การพัฒนางานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

โจทย์วิจัย/ ปัญหาวิจัย

1. บุคลากรชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันหรือไม่
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันหรือไม่
3. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันหรือไม่
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงในในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน ในหน่วยงาน 10 หน่วยงาน คือ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหรรม คณะครุศาสตร์ คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน คณะวิทยาการจัดการ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม สำนักงานอธิการบดี สถาบันวิจัยและพัฒนา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากแบบสอบถามเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบไลเคิร์ท (Likert) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 60 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความ วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ตามวิธีการของไลเคิร์ท (Likert) จากหลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือของล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2536)

4.2 นำแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบในด้านภาษา และความครอบคลุมในด้านเนื้อหา

4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97 แล้วจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนอีกครั้ง ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out)

4.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากร 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยให้วิธีหาค่าร้อยละ 27 ของกลุ่มสูง และร้อยละ 27 ของกลุ่มต่ำ จากนั้นใช้การทดสอบที (t-test) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม รวมได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ทั้งหมด จำนวน 51 ข้อ ส่วนข้อที่ไม่ถึงเกณฑ์นำมาปรับข้อคำถามใหม่อีกครั้งหนึ่ง จำนวน 9 ข้อ

4.5 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

4.6 ปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

5.1 ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือแนะนำตัวไปขอพบอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พร้อมทั้งติดต่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบได้จำนวน 685 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย และรายงานผลการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

6.2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ใช้การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้การทดสอบที (t-test) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970)

7.3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรระดับปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหารกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานสนับสนุน ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน คือ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหารกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและบุคลากรปฏิบัติงานสนับสนุน และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานบริหารกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่ามหาวิทยาลัยมีการแบ่งสายงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน คือ สายงานบริหาร สายงานสอน และสายงานสนับสนุน ซึ่งในแต่ละสายงานมีการวางแผนงานไว้อย่างเป็นระบบจึงทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและงานมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรทุกคนแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ บุคลากรเกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพมาศ แก้วซิม (2542) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อธิบายได้ว่าในการปฏิบัติงานแต่ละสายงานย่อมมีบุคคลหลายฝ่าย หลายกลุ่ม ซึ่งบุคลากรแต่ละฝ่ายอาจจะมีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งและส่งผลไปถึงการเคารพซึ่งกันและกัน ดังที่บุศรา เตียรบรรจง (2546) ที่กล่าวว่าการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือ ความคิด เรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลี จันทเรนทร์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่งของตนเอง หรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนั้นงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น รวมถึงบรรยากาศในหน่วยงานการจัดห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานไว้เหมาะสม และสะดวกสบายให้แก่บุคลากร จากการศึกษางานวิจัยของนิกร ดุกสุกแก้ว (2544)

ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และ ไม่เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด รวมถึงงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ ซึ่งในงานที่ปฏิบัติมักจะมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสอนหรืองานโครงการต่าง ๆ เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการประเมินผลของผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ดังที่ แบนดูรา (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, 2542; อ้างอิงจาก Bandura, 1977) กล่าวว่า การรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และได้การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน แล้วประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ธราวรรณ พลหาญ (2543) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลา รวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถและผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นต้น

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวู๊ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหนงหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าโดยทั่วไปบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ทุกคนปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนกัน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการครองชีวิตส่วนตัว บนรากฐานของความเพียงพออย่างเท่าเทียมกัน มีหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ และคุณสมบัติในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่ต่างกัน (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2548) ดังงานวิจัยของรังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการพบว่าพนักงานเพศชายและหญิง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อธิบายได้ว่าการศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาสูง มักจะมีความก้าวหน้ามากกว่า เพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะนำความรู้ที่ได้ศึกษามานำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ดังที่เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีความพึงใจในงานเนื่องไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองที่สนใจได้ ส่วนผู้ปฏิบัติที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีความ พึงพอใจในงานสูง เพราะผู้ปฏิบัติระดับนี้จะมีความสามารถเฉพาะด้านจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

2.3 บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อธิบายได้ว่าลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น จะเป็นการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ องค์ประกอบด้านลักษณะงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐากูร ปาละนันทน์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้านตนเองอย่างเต็มที่ เช่น การปฏิบัติงานที่ท้าทายกับความสามารถของตนเองการทำงานที่หลากหลาย มีความเป็นส่วนตัว และได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าบุคลากรที่

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ย่อมมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญและเกิดความชำนาญในงานเป็นพิเศษ การที่บุคลากรมีความชำนาญในงานก็ย่อมหมายถึงการที่บุคลากรมีความสามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ดังที่แบนดูรา (วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, 2542 อ้างอิงจาก Bandura, 1977) กล่าวว่าประสบการณ์ทำให้ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลพัฒนาการรับรู้และความสามารถเพราะสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับความรอบรู้หรือความชำนาญในสิ่งที่ทำได้สำเร็จ การได้รับความสำเร็จได้สร้างความเชื่อที่เข้มแข็ง และความสามารถต้องอาศัยการได้รับประสบการณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง และการให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษาแนะนำ ชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ควรเพิ่มแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนในการกล่าวคำยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลแก่บุคลากรในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ควรมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานที่ท้าย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรเร่งสร้างสมรรถนะ และผลงานมากขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ผู้บริหารระดับสูงควรให้โอกาสพนักงานเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารจะเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษากรณีที่ไม่สามารถทำงานได้

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ควรจะมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยทำการศึกษาเฉพาะตำแหน่ง เช่น ศึกษาเฉพาะผู้บริหารทั้งหมด เจ้าหน้าที่ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากศึกษานำไปเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

คุณากร กรสิงห์. (2553, มกราคม 3). การสัมภาษณ์ โดย **นางสาวโชติกา ระโส.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

ฐากูร ปาละนันทน์. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงใจ ฉ่ำมะนา. (2553, มกราคม 8). การสัมภาษณ์ โดย **นางสาวโชติกา ระโส.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

ทิพมาศ แก้วซิม. (2542). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). **พฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ.** กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

ธราวรรณ พลหาญ. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิกร ดุกสุกแก้ว. (2544). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุศรา เตียรบรรจง. (2546). **แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพศาล เครือแสง. (2553, มีนาคม15). การสัมภาษณ์ โดย **นางสาวโชติกา ระโส.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

รังสิมา เหลืองอ่อน. (2549). **ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. (2542). การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ. **วารสารจิตวิทยา.** (1), 97-109.

วัฒนา โถสุวรรณ. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.

วัลลี จันทเรนทร์. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ:** สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศรพิชัย โนนทอง. (2553, มีนาคม 15). การสัมภาษณ์ โดย **นางสาวโชติกา ระโส.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

สดใส เลิศเดช. (2553, กุมภาพันธ์ 23). การสัมภาษณ์ โดย **นางสาวโชติกา ระโส.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

สุวรรณี ทับทิมอ่อน. (2548). **แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บางปะกงวู๊ด จำกัด.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัญชานี สุขพิทักษ์. (2553, มกราคม 23). การสัมภาษณ์ โดย **นางสาวโชติกา ระโส.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์

อุทัย หิรัญโต. (2543). **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

Bandura, A. (1977). **Social Learning Theory.** New Jersey: Prentice-Hall.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing.** 3rd ed. New York: Harper & Row.