

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Job motivation of university support staff in Loei Rajabhat university

พลอยภัสสรณ์ สุจันทร์ศรี¹ พรสวรรค์ ศิริภักญณาภรณ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวน 181 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย คือ ควรมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน จัดหาสวัสดิการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรสายสนับสนุนควรมีการจัดการศึกษาดูงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในและต่างประเทศ บุคลากรสายสนับสนุนสามารถลาศึกษาต่อได้ และควรเพิ่มเงินเดือนให้ตามวุฒิการศึกษา

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of research were to study and compare job motivation of Loei Rajabhat University supporting staff classified by personal factors. The samples were 181 supporting staff at Loei Rajabhat University. The research instrument was a set of questionnaires. Collected data were analyzed by percentages, mean scores and standard deviations and hypothesis was tested by independent sample t-test and One-Way ANOVA.

The findings were as follows:

1. As a whole, job motivation of Loei Rajabhat University supporting staff was at a moderate level. When individually considered, the aspect of board relationship was at the highest level. This was followed by job environment, colleague relationship, job progress, and income and welfare respectively.

¹⁻² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2. Comparison of job motivation of Loei Rajabhat University supporting staff classified by personal factor demonstrated that there were no job motivation differences of the staff with different status, educational level and monthly income.

3. As the guideline to promote job performance of Loei Rajabhat University supporting staff, the following aspects should be taken into consideration: job promotion, supporting staff's opinions, provision of tuition assistance of supporting staff's children, both domestic and international field trip support, study leave, and salary increases regarding educational degree.

Keywords: job motivation

ความเป็นมาของปัญหา

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยันมานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญ คือ แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนั้น อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย (อรพินทร์ ชูชม, 2555)

แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ พนักงานต่างรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป นอกจากนี้ แรงจูงใจช่วยให้บุคคลหน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่างๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคคล จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความเป็นธรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ (อรพินทร์ ชูชม, 2555)

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนนั่นเอง บุคลากรสายสนับสนุน มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานทุกคนเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดทนต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก (สิริพร อำไพศรี, 2547)

ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข และทุ่มเทร่างกายและแรงใจปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จสูงสุด ส่งผลให้คณะบรรณารักษ์ตามที่ได้คาดหวังไว้ ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 327 คน จำแนกเป็นข้าราชการ 11 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 244 คน ลูกจ้างประจำ 19 คน พนักงานราชการ 33 คน ลูกจ้างชั่วคราว 5 คนผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ลูกจ้างรายวัน 12 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2560) ปัจจุบันบุคลากรทุกคนมีภาระงานเกี่ยวกับการสนับสนุนงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานบริการสังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานพัฒนานักศึกษารวมทั้งงานบริหารงานทั่วไปและงานธุรการ ซึ่งจะต้องมีคุณภาพตรงตามโครงสร้างของ Thai

Quality Frame (TQF) เป็นภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรขึ้นอยู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน เพราะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์เงินทุน เป็นต้น องค์กรจึงจำเป็นต้องดูแลรักษาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สร้างผลงานหรือบริการที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จและความต้องการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (กัลยา ยศคำลือ, 2553)

สิ่งที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มุ่งที่จะพัฒนางานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จะมีความมุ่งมั่นปฏิบัติในคณะได้ดียิ่งขึ้น ต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีความสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนางานบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและมีความสุขในการปฏิบัติยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวนทั้งหมด 327 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (อ้างถึงใน สุจิตร์ บณยรัตพันธุ์, 2546) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน ต่อจากนั้น ผู้วิจัยได้เทียบสัดส่วนตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และทำการสุ่มอย่างง่าย ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ข้าราชการ	11	6
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	244	138
3. ลูกจ้างประจำ	19	10
4. พนักงานราชการ	33	15
5. ลูกจ้างชั่วคราว	5	3
6. ผู้เชี่ยวชาญ	3	2
7. ลูกจ้างรายวัน	12	7

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประกอบด้วย 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ที่จะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51–5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open end)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. สังเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการศึกษาจากวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อเป็นแนวทางกำหนดการสร้างเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยใช้กรอบการศึกษาขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2 ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ
- 3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 3.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) รศ.ดร.เชิดเกียรติ กุลบุตร 2) ผศ.ดร.สมพงษ์ ดุลยอนุกิจ และ 3) ผศ.ดร.กัลยาณิศ คำลือ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและตรงต่อเนื้อหา สอดคล้องของคำถาม นิยามศัพท์เฉพาะและการใช้ภาษา

5. นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม ทั้งนี้ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งใช้ได้ทุกข้อ แต่มีบางข้อที่ต้องแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้ภาษา

6. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมา Try-out กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.850

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยแบ่งระยะการศึกษาครั้งนี้เป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ขึ้นเตรียมการ เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัย ตำราและสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาและร่างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัย ตำรา สิ่งพิมพ์ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนดำเนินการวิจัย

2. จัดตั้งทีมผู้ช่วยวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเก็บข้อมูลทำความเข้าใจในการดำเนินงาน

3. สร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเครื่องมือเป็นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ระยะที่ 2 ขึ้นดำเนินการกิจกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกได้ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน (ประยูร อาษานาม, 2547)

2.1 ทดสอบความแตกต่างของเพศ อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติการทดสอบที (Independent sample t-test)

2.2 ทดสอบความแตกต่างของ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 62.98 และมีเพศชายจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.02 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 43.65 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 79.01 รองลงมา พนักงานราชการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.29 ระดับปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 82.32 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.36 รายได้ต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 48.62 รองลงมา 20,001-30,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 ประสบการณ์การในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 40.33 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.07

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และ ระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 3.86) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.81) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.69) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x}$ = 3.26) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{x}$ = 3.25) ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 3 ลำดับ คือ มีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน สื่อที่มีสภาพดีทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติไม่ให้เกิดการร้องและทันเวลา ($\bar{x}$ = 4.07) รองลงมา คือ การจัดห้องทำงานและสภาพแวดล้อมช่วยกระตุ้นให้มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีน้ำดื่มสะอาด และเครื่องดื่ม เช่น ชา กาแฟ ไว้ให้บริการบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเพียงพอ ($\bar{x}$ = 3.62)

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 3 ลำดับคือ งานที่ปฏิบัติส่งผลให้ท่านที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x}$ = 3.54) รองลงมาคือ เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับพอเพียงต่อการดำรงชีพ ($\bar{x}$ = 3.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดสรรสวัสดิการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรสายสนับสนุน ($\bar{x}$ = 2.70)

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 3 ลำดับคือ ท่านได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{x} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{x} = 2.92$)

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 3 ลำดับ คือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีภาระงานที่เร่งด่วน ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยินดีเมื่อท่านได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.53$)

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 3 ลำดับคือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือคัดเลือกบุคลากรไปพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในหลักสูตรต่างๆ ($\bar{x} = 3.77$)

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ตัวแปร	t	p-values
1. เพศ (ชาย และหญิง)	.218	.827
2. อายุ (20-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป)	-.730	.467
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่ำกว่า 2 ปี และ 2 ปีขึ้นไป)	.645	.524

จากตารางที่ 2 พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

ตัวแปร	F	p-values
1. สถานภาพ (ข้าราชการ, พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว, ผู้เชี่ยวชาญ และ ลูกจ้างรายวัน)	.408	.843

ตารางที่ 3 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

ตัวแปร	F	p-values
2. ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี, ปริญญาโท และ ปริญญาเอก)	1.408	.247
3. รายได้ต่อเดือน (5,000-10,000 บาท, 10,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท)	.540	.656

จากตารางที่ 3 พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 181 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 30 คน ได้เสนอแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย อันดับที่ 1 คือ ควรมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 12 คน อันดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 7 คน จัดหาสวัสดิการช่วยเหลือ

ค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 5 คน ควรมีการจัดการศึกษาดูงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 3 คน บุคลากรสายสนับสนุนสามารถลาศึกษาต่อได้ จำนวน 2 คน และควรเพิ่มเงินเดือนให้ตามวุฒิการศึกษา จำนวน 1 คน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยให้ความสำคัญกับบุคลากรสายสนับสนุน ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ขอคำแนะนำนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน สื่อที่มีสภาพดีทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีภาระงานที่เร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) องค์ประกอบคำจูงหรือองค์ประกอบสุขอนามัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลงในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องในเรื่องสภาพการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพของงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้าน เป็นอย่างดี รวมถึงเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความรักใคร่สามัคคีกัน และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร สอนบุตร (2558) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว พบว่า ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย คือ ควรมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน จัดหาสวัสดิการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรสายสนับสนุนควรมีการจัดการศึกษาดูงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในและต่างประเทศ บุคลากรสายสนับสนุนสามารถลาศึกษาต่อได้ และควรเพิ่มเงินเดือนให้ตามวุฒิการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 181 คน พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31–40 ปี สถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 10,001–20,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–20 ปี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่มี เพศ อายุ ประสิทธิภาพในการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงจากสูงไปต่ำ คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ ดังนั้น ควรมีแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ขอคำแนะนำนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานประจำ มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือคัดเลือกรับบุคลากรไปพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในหลักสูตรต่างๆ และเป็นแบบที่ดีอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยควรส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับบุคลากรสายสนับสนุนด้วยความเป็นธรรม เป็นไปตามผลงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานดีจนเกิดผลสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อสถาบัน ผู้บริหารอาจพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ ให้รางวัลหรือยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา ยศคำลือ. (2553). รายงานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (รายงานวิจัย). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ทศพร สอนบุตร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานจราจร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวิทย์สาสน์

ภูวนาท เครือตาแก้ว. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีภูธรเมืองสกลนคร (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (2560). จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. เลย: ฝ่ายบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สิริพร อำไพศรี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย จัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุจิตรา บณยรัตพันธุ์. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรพินท์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา. 2(2), 52 – 61.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York: John Wiley and Sons.