

# แรงจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงาน ความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดล

## The motivations that affect expectation and intention make the contribution to the advancement of finance and accounting analysis mahidol university

มธุรส อนุพงศ์อภัย<sup>1</sup>, รวิวงศ์ ศรีทองรุ่ง<sup>2</sup> และ ศิริมา ดันติธำรงวุฒิ

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล<sup>1</sup>

ปร.ด. รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

Email: kukaiaasia@gmail.com โทร.0859069726 โทรสาร 028074528

**บทคัดย่อ :** การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดล (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดล

กลุ่มตัวอย่างคือ นักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดลที่คุณสมบัติในการทำผลงานความก้าวหน้าจำนวน 490 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, F-test และ LSD. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่า (1) นักวิชาการเงินและบัญชีเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งส่วนใหญ่มี อายุ 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าโดยรวมแตกต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในภาพรวมในการทำผลงานความก้าวหน้า คือ การได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม ความต้องการความสำเร็จในงาน ผลตอบแทน ระเบียบ หลักเกณฑ์การประเมินผลงานความก้าวหน้า และการได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, ความตั้งใจ, ความคาดหวัง

**Abstract :** The purposes of this study were 1) To study about of the expectations and intent of making contributions to the advancement of Finance and Accounting Mahidol University 2) To study about the internal motivation and external motivation affecting expectations and willingness to make a contribution to the advancement of Finance and Accounting Mahidol University.

The samples were Finance and Accounting of Mahidol University that properties in progress works 490 people. The instruments used in the study was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, average, standard deviation. Hypothesis compared with an average statistical t-test, F-test and LSD and multiple regression analysis The results of the study were as follows :

Finance and accounting were more female than male, aged 31-40 years old, with a Bachelor's degree. A period in operations less than 10 years. Personal factors such as sex and period of performance of the Finance and Accounting differences. There was the expectation and intention of performing overall progress differently. The motivation factors affecting expectations and intentions in overall work progress was to be regarded and accepted by society, need for success in return, regulation, rules evaluation progress and received support from colleagues, respectively.

**Keywords :** Motivations, Intention make, Expectation

## 1. บทนำ

สภาพการแข่งขันในระดับสูง และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน องค์กรในทุกระดับภาคส่วน จึงต้องเร่งพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในทุก ๆ ด้านเพื่อตอบสนองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัจจุบัน “ทรัพยากรมนุษย์” กลายเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันให้กับองค์กร (Competitive Advantage) และการพยายามสร้างกระบวนการและมาตรฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณสมบัติ และลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามที่ต้องการ (อัญชลี มั่นตระกูล, 2556)

ความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ที่เรียกว่า 4 M's คือ Man, Money, Material and Management โดย “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การที่องค์กรมีคนดี มีความรู้ความสามารถ มี

ความตั้งใจในการทำงาน ก็จะทำให้องค์กรก้าวหน้า แต่หากคนไม่ดี ไม่มีความตั้งใจทำงาน องค์กรนั้นก็ประสบความล้มเหลว ยกที่จะก้าวหน้าได้ คนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและเป็นทรัพยากรทางปัญญาที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งยุคข้อมูลข่าวสาร ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จะโอนย้ายงาน หรือลาออกจากงานเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่คิดว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือได้รับเงินเดือนมากกว่า

ความก้าวหน้าในการทำงาน และอัตราค่าตอบแทนที่สูงเพียงพอต่อการครองชีพ จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรทุก ๆ คนมุ่งหวังและคาดว่าจะได้รับจากองค์กร ทุกคนย่อมมีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ไม่มีใครอยากเป็นเพียงส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร โดยที่ตนเองไม่ได้รับผลประโยชน์อะไรเลย ตนเองต้องก้าวหน้าด้วย ฉะนั้นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ หากบุคลากรเห็นถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ก็จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ การวางแผนและการบริหารจัดการอาชีพ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมาก เพราะสถานการณ์การจัดการองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เกิดการแข่งขันกันสูงมากขึ้น และตลอดเวลา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรมากขึ้น ทำให้องค์กรมีความต้องการหรือเลือกเฟ้นบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็นเลิศหรือโดดเด่น และมีความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานที่หลากหลายให้คงอยู่กับองค์กร องค์กรจึงต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่องานปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง นอกจากนี้ตัวบุคลากรเองจะต้อง มีความมุ่งมั่นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพเป็นที่ต้องการขององค์กร ซึ่งหัวใจในการพัฒนาตัวเอง อยู่ที่กระบวนการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง ทั้งเมื่อได้ทำงานในองค์กรแล้ว และนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน เพราะบุคลากรต้องการความสนับสนุนและพัฒนาอาชีพจากองค์กรเช่นกัน ( อนุพันธ์ ภูววิทยพันธ์, <http://www.hrcenter.co.th>, 2550)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ความว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2546)

มหาวิทยาลัยมหิดล กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2555 -2559 ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 9 สร้างความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Excellence) โดยมีกำหนด Corporate KPI ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นภายในเวลาที่เหมาะสม เป้าหมายในปีงบประมาณ 2560 คือ ร้อยละ 30 เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน พ.ศ. 2551 และประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้อำนวยการงาน ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้อำนวยการพิเศษผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2556 (มหาวิทยาลัยมหิดล, กองทรัพยากรบุคคล)

ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป โดยตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยมหิดล มีจำนวนทั้งหมด 499 คน ซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการทำผลงานความก้าวหน้า จำนวน 490 คน และมีผู้ได้รับตำแหน่งความก้าวหน้าชำนาญการพิเศษ มีเพียงจำนวน 8 คน (มหาวิทยาลัยมหิดล, กองทรัพยากรบุคคล, 30 กันยายน 2558) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าจำนวนผู้ได้รับตำแหน่งความก้าวหน้าของตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชียังมีน้อยมากคิดเป็นเพียงร้อยละ 1.63

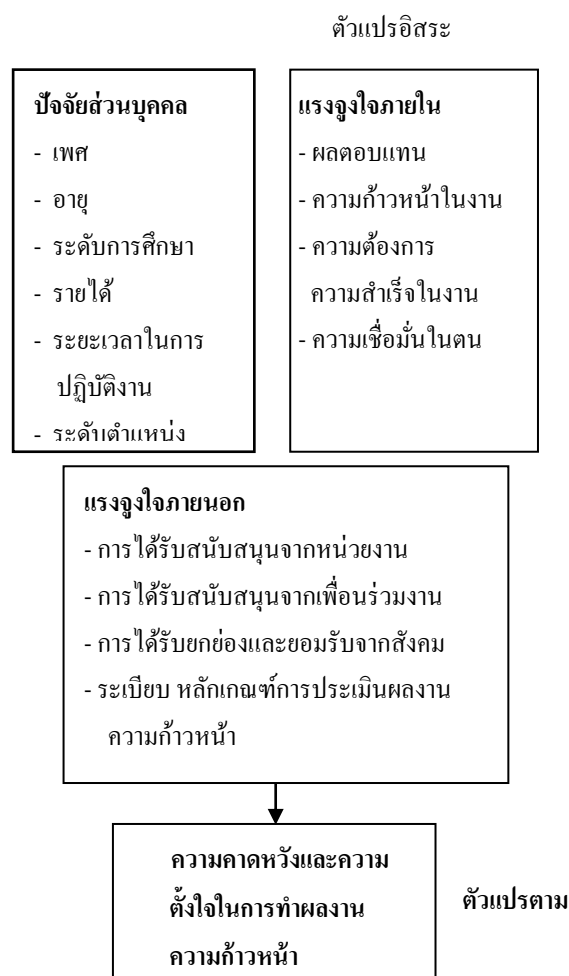
ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้ เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนแนวทางในการวางแผนนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเองอีกทางหนึ่งด้วยซึ่งจะเป็น

ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ในการสร้างศักยภาพด้านบุคลากรอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาแรงงูใจภายในและแรงงูใจภายนอก ที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดล

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีต่อการบริหารจัดการความสูญเปล่าตามแนวคิดแบบลีน” มีรูปแบบการวิจัยที่เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการตามหลักการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือนักวิชาการเงินและบัญชี ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีคุณสมบัติทำผลงานความก้าวหน้าได้ในหน่วยงานต่างๆ

## กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหิดลทั้งหมดจำนวน 490 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne_2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

N คือ ขนาดประชากร (490 คน)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดไว้ที่ 95% (มีค่าเท่ากับ 0.05)

จากการแทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{490}{1 + (490)(0.05)^2} \\ &= \frac{490}{1 + (490)(0.0025)} \\ &= \frac{490}{1 + 1.23} \\ &= \frac{490}{2.23} \\ &= 220 \text{ คน} \end{aligned}$$

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีการประยุกต์ใช้มาจากระบบสอบถามของ สุวรรณ พินิจ (2552) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจำแนกความสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีโครงสร้างที่เข้าใจง่ายและสามารถตอบเองได้โดยอิสระ ซึ่งคำถามปลายปิดจะเกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปและรายละเอียดส่วนตัวของนักวิชาการเงินและบัญชีผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นการสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ตอน สำหรับคำถามปลายเปิด จะเป็นการเปิดโอกาสให้นักวิชาการเงินและบัญชีผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนการเสนอแนะหรือให้ข้อคิดโดยไม่มีการชี้นำหรือกำหนดกรอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น

จริง รายละเอียดของแบบสอบถามจึงประกอบด้วย คำชี้แจง และคำถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อความแบบตรวจสอบคำตอบ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ เป็น สเกลนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็น สเกลอันดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา เป็น สเกลนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็น สเกลอันดับ (Ordinal Scale)
5. ระดับตำแหน่ง เป็น สเกลอันดับ (Ordinal Scale)
6. รายได้ เป็น สเกลอันดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและภายนอกที่ส่งผลการทำงาน ความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชีเป็นแบบสอบถามที่ผู้จัดทำขึ้น โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจเป็นกรอบในการจัดทำ ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงาน 2 ด้าน คือ

1. แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ความต้องการความสำเร็จในงาน และความเชื่อมั่นในตน
2. แรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การได้รับสนับสนุนจากหน่วยงาน การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับยกย่องและยอมรับจากสังคม และระเบียบ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ความก้าวหน้าโดยการใช้แบบสอบถามแบบมาตรา

ส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งจัดอยู่ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลการวิจัยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค, 2542, น.29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงาน ความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะ

ประเมินในสิ่งที่ตนเองเป็นผู้ทำต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามมาตรวัดแบบโดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนเช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดล ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้า โดยจะเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Opened end)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บจากกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenient Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถาม โดยใช้ช่องทางแจกแบบสอบถามโดยตรงกับกลุ่มตัวอย่างคือ นักวิชาการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีคุณสมบัติทำผลงานความก้าวหน้าได้ข้อมูลที่น่ามาศึกษาและสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้มาจาก 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บข้อมูลจากนักวิชาการเงินและบัญชีโดยใช้แบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสาร บทความ บทสัมภาษณ์ หรือข้อเขียนที่กล่าวถึงเรื่องความก้าวหน้าทางสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ดังนี้

- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงค่าความถี่ของข้อมูล และค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด

- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงค่าความถี่ของข้อมูล และค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด

4.2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานสถิติ มีดังนี้

- ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-Test ซึ่ง 2 กลุ่มดังกล่าวเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ระดับการศึกษา กับระดับความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงาน ความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี

- ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ตามตัวแปร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กับระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงาน ความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดล

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ซึ่งพยากรณ์ตัวแปรหนึ่งตัวที่ส่งผลจากกลุ่มตัวแปรต้นตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยตัวแปรต้นเป็นมาตรวัดแบบสัดส่วนหรือมาตรวัดแบบแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ส่วนตัวแปรตามเป็นมาตรวัดแบบสัดส่วน

## สรุปผลการวิจัย

### 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.00 อายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 56.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 78.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 53.0 ระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 84.50 และมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 59.80

#### 1.2 แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายใน ผลตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าตอบแทน ในเรื่องท่านต้องการเงินประจำตำแหน่งจากการทำผลงานความก้าวหน้า (ข้อ1) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเรื่องเงินประจำตำแหน่งจากการทำผลงานความก้าวหน้าตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษมีความเหมาะสม (ข้อ2) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

แรงจูงใจภายใน ความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องท่านมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ พร้อมกับการทำผลงานความก้าวหน้า (ข้อ7) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเรื่องท่านมีโอกาสที่จะได้รับเลือกและ

แต่งตั้งในตำแหน่งต่างๆ มากกว่าผู้อื่น (ข้อ8) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

แรงจูงใจภายใน ความต้องการความสำเร็จในการทำผลงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำผลงาน ในเรื่อง ท่านต้องการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (ข้อ 11) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และเรื่องท่านต้องการได้รับตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ (ข้อ9) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

แรงจูงใจภายใน ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่อง ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย (ข้อ13) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเรื่อง ท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถจนเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน (ข้อ15) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

แรงจูงใจภายนอก การได้รับสนับสนุนจากหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับสนับสนุนจากหน่วยงาน ในเรื่องมหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายที่ชัดเจน ให้การสนับสนุนการทำผลงานความก้าวหน้า (ข้อ17) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และเรื่องเจ้าหน้าที่ระดับหน่วยงานของท่านให้คำแนะนำให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานความก้าวหน้า (ข้อ20) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

แรงจูงใจภายนอก การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องการทำผลงานความก้าวหน้าจะทำให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักของเพื่อนร่วมงาน (ข้อ24) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเรื่อง เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุนและผลักดันให้เกิด

แรงจูงใจที่จะจัดทำผลงานความก้าวหน้า (ข้อ22) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

แรงจูงใจภายนอก การได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม ในเรื่องการทำผลงานความก้าวหน้าจะทำให้ท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและบุคคลทั่วไป (ข้อ25) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเรื่องท่านได้รับการยกย่องหากเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (ข้อ27) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

แรงจูงใจภายนอก ระเบียบ หลักเกณฑ์การประเมินผลงานความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระเบียบ หลักเกณฑ์การประเมินผลงานความก้าวหน้าในเรื่องระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลงานความก้าวหน้ามีความครอบคลุมในภาระงานที่ต้องการประเมิน (ข้อ32) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเรื่องท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานความก้าวหน้า (ข้อ29) และเรื่องการประเมินผลงานความก้าวหน้าด้วยเกณฑ์คะแนนมีความเหมาะสม (ข้อ31) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ภาพรวม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลตอบแทน มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และความก้าวหน้า น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

แรงจูงใจที่มีต่อด้านความคาดหวัง ในการทำผลงานความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความคาดหวังในเรื่องท่านคาดหวังจะได้รับค่าตอบแทน (ข้อ4) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเรื่อง การทำผลงานความก้าวหน้าทำให้ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการยกย่อง (ข้อ1) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

แรงจูงใจที่มีต่อด้านความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความตั้งใจในเรื่อง ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำผลงานความก้าวหน้า (ข้อ4) มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเรื่อง ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำผลงานความก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้ชำนาญการพิเศษให้สำเร็จ (ข้อ2) น้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

แรงจูงใจที่มีต่อความคาดหวังและความตั้งใจ ภาพรวม ในการทำผลงานความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าความตั้งใจ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 ประการ คือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันของนักวิชาการเงินและบัญชีมีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของนักวิชาการเงินและบัญชีมีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีแตกต่างกัน มีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับตำแหน่งของนักวิชาการเงินและบัญชีที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ของนักวิชาการเงินและบัญชีที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงงูใจภายในและแรงงูใจภายนอกมีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหิดล

ผลวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า แรงงูใจภายนอก การได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม (X7) แรงงูใจภายนอก ความต้องการความสำเร็จในงาน (X3) แรงงูใจภายใน ผลตอบแทน (X1) แรงงูใจภายนอก ด้านระเบียบหลักเกณฑ์การประเมินผลงานความก้าวหน้า (X8) และแรงงูใจภายนอก การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (X6) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยตัวแปรทั้งห้าสามารถทำนายระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อการทำผลงานความก้าวหน้า ได้ร้อยละ 62.40

## อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าโดยรวม

แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ชัยณี กลั่นสอน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า เพศมีแรงงูใจในการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยแรงงูใจแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีแรงงูใจมากกว่าเพศชาย และ พบว่าประสบการณ์ทำงานมีผลต่อแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาที่พบว่า แรงงูใจภายในของนักวิชาการเงินและบัญชี ด้านผลตอบแทน มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้า ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ปัญญา จันทร์ทอง (2540: 88-90) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 7 ของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงาน การวางแผนการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ ความก้าวหน้าในงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ ความต้องการความสำเร็จ สภาพการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม

3. ผลการศึกษาที่พบว่า แรงงูใจภายในของนักวิชาการเงินและบัญชี ด้านความต้องการความสำเร็จในงาน และ แรงงูใจภายนอก ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้า ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ เรณู ศรีโลเทศ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น พบว่า

ความคิดเห็นของข้าราชการครูเพื่อข้อกำหนดตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1-5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อร่วมงานและครอบครัว รองลงมาคือ ผลตอบแทนที่ได้รับ และการได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการความสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

จากข้อค้นพบ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษาที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณา ให้การจัดทำผลงานความก้าวหน้าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน(PA) สำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ซึ่งเป็นวิธีการสร้างแรงผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. แรงจูงใจภายใน ด้านผลตอบแทน และด้านความต้องการความสำเร็จในงาน มีผลต่อความคาดหวัง และความตั้งใจในการทำผลงาน ความก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการทบทวนหลักเกณฑ์ในการให้ผลตอบแทนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งควรมีการจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการทำผลงานให้สำเร็จในเชิงรุก เช่น จัดทำโครงการกองทรัพยากรบุคคลสัญจร ไปยังหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

3. แรงจูงใจภายนอก ด้านการได้รับยกย่อง และยอมรับจากสังคม มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงานความก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีเวทีในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อาจจัดในรูปแบบของเครือข่ายแบ่งตามตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้สำเร็จในการทำผลงานความก้าวหน้า เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์และชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งถือเป็นการให้เกียรติและยกย่องผู้สำเร็จในการทำผลงานความก้าวหน้าอีกวิธีหนึ่ง นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดลอีกด้วย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัย แรงจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวังและความตั้งใจในการทำผลงาน ความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้นผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาการทำผลงานความก้าวหน้าของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยมหิดลในเชิงลึกแยกตามด้าน และ แยกตามหน่วยงาน โดยอาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

2. ควรศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคที่นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์การทำผลงานความก้าวหน้าแล้วแต่ยังไม่สามารถดำเนินการจัดทำผลงานความก้าวหน้าได้สำเร็จ เพื่อผู้บริหารจะได้หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน

3. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการเงินและบัญชีของ

สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน

4. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ความรู้ความสามารถประสบการณ์ การวางแผนการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการจัดทำผลงานความก้าวหน้า เพื่อนำปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อกระตุ้นส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงการทำให้ผลงานความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น

### บรรณานุกรม

- [1] วรรณิการ์ จิตต์บรรเทา (2539) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลการเรียนภาษาอังกฤษกับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การสอนภาษาอังกฤษ) กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [2] กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534) มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : บำรุงสาส์น
- [3] ชัชณี กลั่นสอน (2535) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกรณีศึกษา:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา.งานนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา
- [4] ทวีป อภิสิทธิ์ (2529) คุณภาพของงานกับประสิทธิภาพของงาน. คุรุปริทัศน์. 11,มีนาคม :60-60.
- [5] นงลักษณ์ คงคำดิษฐ์ (2548) การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มผู้ที่ศึกษาต่อกับผู้ที่ไม่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- [6] นารี กลิ่นกลาง (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- [7] ณัฐธิดา เล่าส้ม (2546) การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวิจัยการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- [8] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) จิตวิทยาบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต (2542) จิตวิทยาบริหารบุคคล (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต
- [9] ประสิทธิ์ ทองอ่อน (2542) พฤติกรรมมนุษย์กับสังคม. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ด เอ็ดดูเคชั่น
- [10] ปัญญา จันทร์กอง (2540) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ระดับ 7 ของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- [11] ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540) ทศนคติของนักสังคมศาสตร์สงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสังคมสงเคราะห์.ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สวัสดิการสังคม) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- [12] เรณู ตรีโลเกศ (2549) การศึกษาปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1-5.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) เลข :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

- [13] เรียม ศรีทอง (2542) พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาสังคม : ศาสตร์แห่งการพัฒนาชีวิตและสังคม.กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม
- [14] ลัดดา กุลนันทน์ (2544) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย .ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป).ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- [15] วิภาพร มาพบสุข (2543) มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดเคชั่น
- [16] สุภัตรา ลีละวงศ์ (2545) การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม.(การบริหารทั่วไป) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- [17] สุวรรณ พินิจ (2552) ปัจจัยจำแนกความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษของครูในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยและประเมินผลการศึกษา) เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- [18] อลงกรณ์ มีสุทธา (2545) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ มหา นคร:สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- [19] Ha,Bong –Woon (2004) “Assessment of Teacher Reactions to the Performance Evaluation System and the Motivational Effects of Teachers to a Performance – based Bonus Pay Program in Korea,”

Dissertation Abstracts International. February :  
2721.

### ประวัติผู้วิจัย



**นางสาวมธุรส อนุพงศ์ทอง**  
การศึกษา : ปีพ.ศ.2558 ระดับปริญญาโท  
สาขาการบัญชี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์  
: ปี พ.ศ.2546 ระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์



**ผศ.ดร.รวิวงศ์ ศรีทองรุ่ง**  
การศึกษา : ปี พ.ศ.2553  
ปร.ด. รัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย

อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
: ปี พ.ศ.2528 ศศ.ม. จารึกภาษาไทย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร  
: ปี พ.ศ.2514 ศศ.บ. ไทย-อังกฤษ  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



**นางสาวศิริมา ตันติธำรงวุฒิ**  
การศึกษา : ปี พ.ศ. 2531 – 2534  
ระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจ  
บัณฑิต (บธ.บ.)

สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม  
: ปี พ.ศ. 2537 – 2539  
ระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.)  
สาขาวิชาเศรษฐาณ การจัดการงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์  
: ปี พ.ศ. 2559  
ระดับปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.)  
สาขาการจัดการมหาวิทยาลัยรามคำแหง