

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

The Factors Affecting the Job Performance Efficiency of Chiang Rai Rajabhat
University Personnel

นางสาวจันทนา นันทะเดช¹
ดร. นรพล จินันท์เดช²

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 280 คน ซึ่งเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และสถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ 6) นโยบายการบริหารขององค์กร 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 9) ค่าจ้าง และผลตอบแทน 10) สภาพในการทำงาน 11) ความมั่นคง และ 12) ตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีจำนวน 7 ตัวแปร เรียงจากตัวแปรที่มีอิทธิพลมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ค่าจ้างและผลตอบแทน 2) ความมั่นคง 3) ความสำเร็จในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าในอาชีพ 5) การได้รับการยอมรับนับถือ 6) ความรับผิดชอบในงาน 7) และตำแหน่งงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The aims of this study were 1) to investigate the relationship of job motivation factors that affect the job performance efficiency of Chiang Rai Rajabhat University personnel; and 2) to examine the factors affecting the job performance efficiency of Chiang Rai Rajabhat University personnel. The samples were 280 participants selected by simple random sampling. The questionnaire was used as the instrument for data collection in regard to the factors affecting the job performance efficiency of Chiang Rai Rajabhat University personnel. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression.

The results showed that:

1. At the significance level of .001, the job motivation factors that showed positive relationship to job performance efficiency of Chiang Rai Rajabhat University personnel were : 1) achievement 2) recognition 3) creativity and challenges of the job 4) responsibility 5) career advancement 6) administration policy of organization 7) supervision 8) interpersonal relationship at work 9) salary 10) working conditions 11) security and 12) position.

2. At the significance level of .001, seven job motivation factors, in descending order of their influence, that affected the job performance efficiency of Chiang Rai Rajabhat University personnel were : 1) salary 2) security 3) achievement 4) career advancement 5) recognition 6) responsibility and 7) position respectively.

Keywords : job motivation, Job Performance Efficiency

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านของบุคลากรที่องค์กรต้องจ้างในการทำงานลดน้อยลง มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน มีการใช้ระบบการประกันคุณภาพเข้ามาเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยส่งผลให้กับบุคลากรในองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาในหลายด้าน เช่น ด้านสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ ทำให้บุคลากรทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดปัญหาขององค์กรที่ไม่สามารถทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดและเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทำงานในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านอื่น ๆ อีกด้วย และยังสามารถพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าตามทันยุคสมัย เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินการที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้ง คนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกมากขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งประสิทธิภาพนี้ ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากร และทุกคนพึงพอใจโดยอาศัย ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนี้ “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดไม่ว่ายุคใดสมัยใดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองนั้น คนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูดได้ว่า คน กับงานเป็นสิ่งคู่กัน ดังนั้น การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่การที่จะ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 4) ความ รับผิดชอบในงาน และ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหารขององค์กร 2) การ ปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 4) ค่าจ้าง และผลตอบแทน 5) สภาพในการทำงาน 6) ความมั่นคง และ 7) ตำแหน่งงาน (Herzberg, Frederick (1979) อ้างถึงใน นลพรธน บุญฤทธิ์, 2558, น.24-26)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจะนำองค์กรไปสู่การ บรรลุผลความสำเร็จในการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์กร (จิตติมา อัครจิตพิงศ์ , 2556) กล่าวคือ มีการสร้างผลงานที่มี ประสิทธิภาพ หรือการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องพิจารณาจากคุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร เวลาที่ใช้ ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน มีการลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด หากองค์กรใดให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย เหล่านี้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (รัตนชนก จันยัง, 2556 , น.28) การดำเนินงานในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งมีบุคลากรมีบทบาทสำคัญ ต่อการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้กับองค์กรได้ ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพมาก ก็จะทำให้ผลการ ดำเนินงานขององค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้น การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม หากองค์กรใดไม่มีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็อาจจะลดลง และส่งผลกระทบต่อองค์กรในภาพรวมได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมีภารกิจหลักที่สำคัญ คือการ ผลิตบัณฑิตและพัฒนาคนที่มีคุณภาพโดยการให้โอกาสประชาชนทุกระดับได้มีโอกาสทางการศึกษาและนอกจากนี้ มหาวิทยาลัยฯยังได้กำหนดทิศทางการพัฒนาในการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม ด้วยการให้บริการวิชาการ แก่สังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากรและภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมด 1,074 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย, 2562) แบ่งเป็นสายวิชาการ 497 คน สายบริหาร 7 คน สายสนับสนุน 570 คน บุคลากรทั้งหมดนี้เป็นส่วนที่ ช่วยในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพราะเห็นว่าประสิทธิภาพของการดำเนินงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่าง มากที่จะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงานในองค์กร ทั้งยังมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายประสบความสำเร็จและเอื้อประโยชน์ให้แก่ประชาชนโดยตรงได้ ส่วนข้อมูลจากผลการวิจัยจะนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนแก้ไข หรือสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 1,074 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชมศรีสะอาด, 2545:43) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ซึ่งเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย แบ่งออก เป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายสนับสนุน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 20,001 – 30,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 6 – 10 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ค่าจ้างและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมาคือ ความมั่นคง ($\bar{X} = 4.76$) ตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.72$) สภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.63$) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.59$) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\bar{X} = 4.57$) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.55$) ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.54$) นโยบายการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.51$) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา ได้แก่ ปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.69$) เวลา ($\bar{X} = 4.54$) และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.44$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ 6) นโยบายการบริหารขององค์กร

7)การปกครองบังคับบัญชา 8)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 9)ค่าจ้าง และผลตอบแทน 10) สภาพในการทำงาน 11)ความมั่นคง และ12)ตำแหน่งงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .470 **,.482 **,.404 **,.429 **,.506 **,.537 **,.470 **,.530 **,.442 **, .398 **,.513 ** และ.421 ** ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .182 - .651

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยสำหรับตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้จริงมีจำนวน 7 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรที่ดีที่สุด ได้แก่ 1) ค่าจ้าง และผลตอบแทน 2) ความมั่นคง 3) ความสำเร็จในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าในอาชีพ 5) การได้รับการยอมรับนับถือ 6) ความรับผิดชอบในงาน และ7) ตำแหน่งงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ .221, .215, .145, .117, .087, .057 และ .054 ตามลำดับ มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_b) เท่ากับ ± 20725 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .727 โดยสามารถพยากรณ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 52.8 สามารถนำไปเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ 6) นโยบายการบริหารขององค์กร 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 9) ค่าจ้างและผลตอบแทน 10) สภาพในการทำงาน 11) ความมั่นคง และ12) ตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ (อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์, 2556, หน้า 68) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประสานครหลวง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับ พัชรพรณ เพ็ชรยาหน (2557, หน้า 141) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ประกอบด้วย 7 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ 1) ค่าจ้าง และผลตอบแทน 2) ความมั่นคง 3) ความสำเร็จในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าในอาชีพ 5) การได้รับการยอมรับนับถือ 6) ความรับผิดชอบในงาน และ7) ตำแหน่งงาน ตามลำดับ จำแนกได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้างและผลตอบแทนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560, หน้า 84) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ในระดับค่อนข้างสูง ได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ ญัฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560,

หน้า 84) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558 หน้า 92) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 52.90 ($R^2 = .529$)

2.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งได้สอดคล้องกับ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560, หน้า 84) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.5 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560, หน้า 84) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.6 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560, หน้า 84) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.7 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งได้สอดคล้องกับ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558 หน้า 92) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บังคับบัญชา ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรและหาแนวทาง วิธีการปรับปรุง แก้ไขงาน พัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น
2. ควรมีการจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร
3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องของสิทธิและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยพิจารณาจากสภาพการดำรงชีพในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางบริหารปรับปรุงของแต่ละองค์กรต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัจจัยอื่น ที่อาจจะส่งผลกระทบต่องานวิจัยในอนาคต
2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ควรมีการศึกษาด้านอื่น ๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คำขอขอบคุณ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มอบโอกาสให้ได้ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการเรียน

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ และให้คำปรึกษา คำแนะนำ และการอบรมสั่งสอนทำให้มีความรู้ และผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปพัฒนาในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ฐานะมาศ นันทะเดช

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา อัครจิตติพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุริยวิยาสาน.
- พัศราพรรณ เพ็ชรยาหน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2560). ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ค้นเมื่อ วันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2561. จาก <https://www.crru.ac.th/history.php>.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2562). รายงานสถิติเกี่ยวกับข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ค้นเมื่อ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2562. จาก <https://personnel.crru.ac.th/static/type>
- รัตน์ชนก จินยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.