



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
Factors Affecting the Efficiency in Performance of Finance and Fiscal
Officers of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

นางธัญญารัตน์ สาริกา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
เงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
เดือน พฤษภาคม 2566

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้วิจัย	นางธัญญรัตน์ สาริกา
หน่วยงาน	กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี
แหล่งทุน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พ.ศ.	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 66 คน โดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) ทดสอบสมมติฐานและพยากรณ์ตัวแปรโดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, การเงิน, การคลัง

Title	Factors Affecting the Efficiency in Performance of Finance and Fiscal Officers of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi
Researcher	Mrs. Thunyarut Sarika
Department	Suphanburi Resource Management Division
Source of Fund	Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi
Year	2023

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of opinions on motivational factors, conservative factors, and operational efficiency of financial and fiscal practitioners. Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi and 2) to study the relationship of motivational factors and supporting factors affecting operational efficiency. of treasury workers Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

The sample population used in this study was 66 finance and finance workers of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, using the unit of analysis as the organizational level. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean and standard deviation. The correlation was tested using Pearson Correlation Coefficients. The hypotheses and variables were tested by Multiple Regression Analysis. Rating Scale

The results showed that treasury worker Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi There was a high level of opinions on motivation factors, sustaining factors, and overall performance efficiency. Overall motivation factors were related to performance efficiency. There was a high correlation in the same direction at the statistical significance level of 0.01. The overall supporting factors were related to operational efficiency. There was a moderate relationship in the same direction with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Efficiency in Performance , Finance, Fiscal

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เสร็จสมบูรณ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ เนื่องจากได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภรณ์ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย เอ็มอักษร คณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ สำราญ ผู้ช่วย คณบดี คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว อาจารย์ ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ นางสาวอภิญา สกุลพราหมณ์ ผู้อำนวยการ กองคลัง ที่ช่วยให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งทำให้เนื้อหาและ ข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัย รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลา ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่ สนใจ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดา ครอบครัว และกัลยาณมิตร ที่เป็นกำลังใจเสมอมา

ธัญญารัตน์ สาริกา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	2
1.4 สมมุติฐานงานวิจัย	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ	6
2.2 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	16
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	16
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
3.3 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	18
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	19
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	20
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	21
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	22
4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	24
4.3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน	29
4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	35
4.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	40
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	43
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	46
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	49
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	53
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	54
ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ	60
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย	70
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	72
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	81
ประวัติผู้วิจัย	86

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกตามศูนย์พื้นที่	16
3.2	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกตามแผนกงาน	16
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	22
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม	24
4.3	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน	25
4.4	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	26
4.5	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน	27
4.6	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	28
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม	29
4.8	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านผู้บังคับบัญชา	30
4.9	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	31
4.10	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	32
4.11	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	33
4.12	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความต้องการความปลอดภัย	34
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม	35
4.14	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ	36
4.15	ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา	38
4.17 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	39
4.18 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจุดใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	40
4.19 ความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	41
4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	42

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	2

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบัน การบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารองค์กรมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารขององค์กร เนื่องจากการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน, 2559) ซึ่งหากนึกถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กรมีประสิทธิภาพนั้น การสร้างแรงจูงใจนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอส์เบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์กร (สมบัติ อาริยาศาล, 2561)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นหนึ่งใน 9 แห่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีนโยบายในการมุ่งเน้นผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความรู้ทักษะพร้อมปฏิบัติงานในสาขาต่าง ๆ ที่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยมีการจัดการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีพื้นที่จัดการศึกษา 4 แห่ง คือ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสูกี ศูนย์นนทบุรี และศูนย์สุพรรณบุรี มีโครงสร้างการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, 2565)

งานด้านการเงินการคลัง เป็นงานภายใต้ภาระงานของสายสนับสนุน มีหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมและการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งจากงานวิจัยของ Petrova, M., et al. (2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของทรัพยากรมนุษย์และความมุ่งมั่นขององค์กร พบว่า การบริหารงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ยิ่งองค์กรให้ความสำคัญมากเท่าไร สมาชิกขององค์กรก็จะยิ่งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความรับผิดชอบ

ต่อหน้าที่ของตน มุ่งเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรรวมถึงผู้บริหารองค์การ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับทักษะวิชาชีพส่วนบุคคล การให้โอกาสในการพัฒนาตนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิกในองค์กรให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร ซึ่งหากสมาชิกภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างจริงจัง การทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรก็จะตามมา

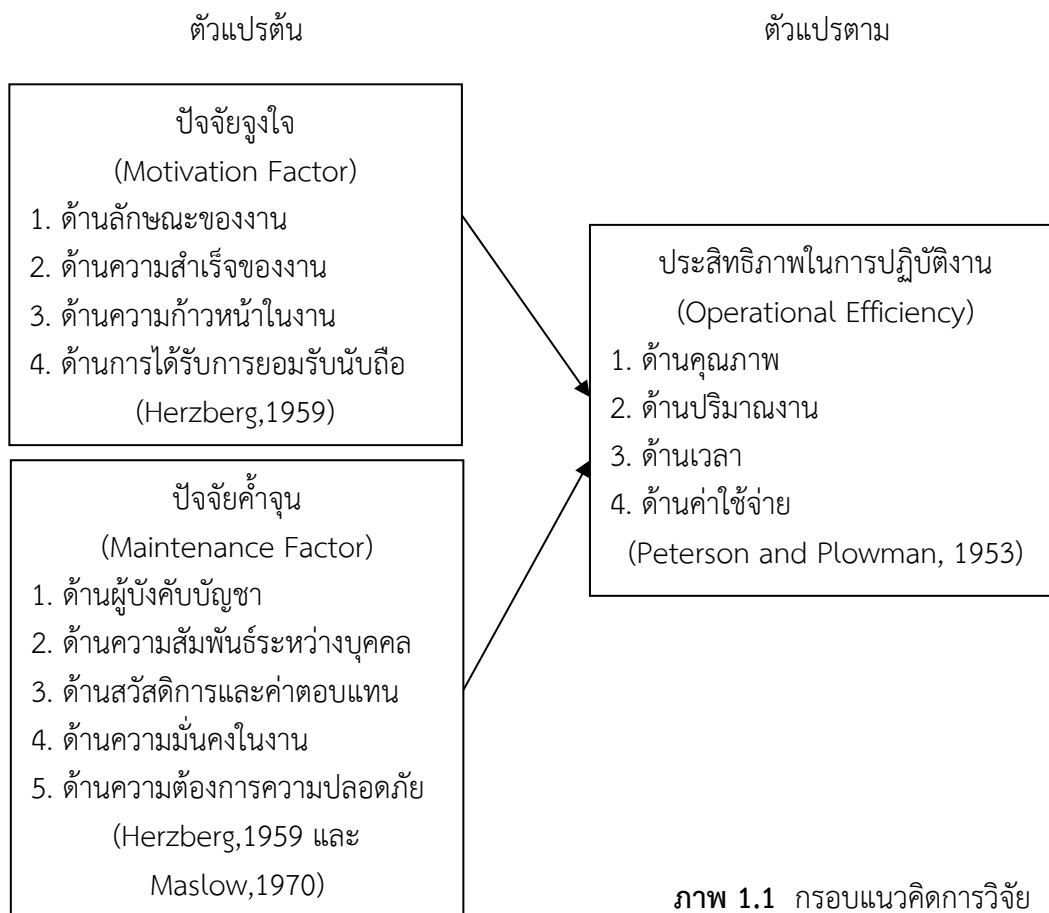
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory) และมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงานและองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 สมมุติฐานงานวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามี 3 ตัวแปร ได้แก่

1.1 ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแยกองค์ประกอบได้ดังนี้

1.1.1 ปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) และ Maslow (1970) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

2) ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังทุกคน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ทั้ง 4 ศูนย์พื้นที่ ประกอบด้วย ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี ศูนย์นนทบุรี และศูนย์สุพรรณบุรี รวมจำนวน 66 คน (สำนักงานอธิการบดี, 2566)

3) ขอบเขตด้านสถานที่ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย

1.1 ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้ปฏิบัติงานสังกัดกองคลัง ได้แก่ งานบริหารการเงินงานเบิกจ่าย งานบัญชี และงานพัสดุ

1.2 หัวหน้าหน่วย และผู้ปฏิบัติงานสังกัดกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ได้แก่ หน่วยการเงิน หน่วยบัญชี และหน่วยพัสดุ

1.3 หัวหน้าหน่วย และผู้ปฏิบัติงานสังกัดกองบริหารทรัพยากรนนทบุรี ได้แก่ หน่วยการเงิน หน่วยบัญชี และหน่วยพัสดุ

1.4 หัวหน้าหน่วย และผู้ปฏิบัติงานสังกัดกองบริหารทรัพยากรวาสกรี ได้แก่ หน่วยการเงิน และหน่วยพัสดุ

2) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3) ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจในทางบวก ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีผลผลิตและผลลัพธ์ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4.1 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ โดยสามารถที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายซึ่งสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิม

4.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

4.3 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าจากการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม

4.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความภูมิใจจากการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญซึ่งเกิดจากการที่ได้นำเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

5) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยค้ำจุนที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย

5.1 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความชัดเจนในการมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และมีการควบคุมดูแล ติดตามงานอย่างใกล้ชิด

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างกัน มีการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ ทุกครั้งที่มีโอกาส

5.3 สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีสวัสดิการที่ครอบคลุมซึ่งสามารถช่วยในการดำรงชีวิต และเป็นสิ่งที่ทำให้ตัดสินใจปฏิบัติงานกับองค์กรนี้

5.4 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรและบุคลากร ซึ่งเกิดจากการที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดของงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกโยกย้ายจากตำแหน่งงานและไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

5.5 ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง การให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย และมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างเพียงพอ

6) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งองค์กรมีความมุ่งมั่นให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยสูญเวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

6.1 คุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานขององค์กร โดยมีการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาเพื่อคุณภาพของงาน สามารถตรวจสอบคุณภาพของงานตามตัวชี้วัด และนำมากำหนดแนวทางมาตรฐานสำหรับการดำเนินงานในลักษณะเดียวกันได้ และมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นที่ยอมรับต่อหน่วยงานภายนอก

6.2 ปริมาณงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลลัพธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร โดยการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการกำหนดเป้าหมายปริมาณงานที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

6.3 เวลา หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และมีความเรียบร้อย โดยสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างเต็มที่และคุ้มค่า ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป และสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด และเป็นไปตามมาตรฐาน

6.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับลักษณะงาน มีแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานในการจัดสรรทรัพยากรซึ่งสามารถที่จะช่วยลดทรัพยากรและใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- 2) ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- 3) ได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ศิริพร จันทศรี (2550) แรงจูงใจ หมายถึงปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจในตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

รัชนก มูลเกตุ (2552) แรงจูงใจ หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการและทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าว อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติในแง่ลบ และเกิดความไม่พึงพอใจอันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553) แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) แรงจูงใจ เปรียบเสมือนพลังพิเศษที่พร้อมจะปะทุออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร หากแต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายในพลังพิเศษนี้จึงจะแสดงออกมา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความเติบโต ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่ติดตัวมาก่อนที่จะได้รับการเสริมแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความรักและผูกพันกับองค์กร ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ในการช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง โดยอาศัยองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้แรงจูงใจ 2 ปัจจัย เป็นพลัง

นำสู่ความสำเร็จ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของคุณค่าเพิ่มขึ้นและส่งผลสำเร็จต่อองค์กรทั้งในด้านคุณค่าและมูลค่าได้โดยง่าย

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงความสัมพันธ์ของความพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ สิ่งจูงใจที่เป็นทางบวกเมื่อได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนสิ่งจูงใจที่เป็นทางลบเมื่อได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและอาจเกิดการต่อต้านหรือการขัดแย้งได้

2.1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือการที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) คือการเปลี่ยนแปลงสถานที่หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ

2.1 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) คือการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยเอื้อต่อวิชาชีพ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with superior) คือการติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) คือการติดต่อสื่อสารทางกิริยาและวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) คือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.5 สถานะของอาชีพ (Status) คือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง

2.6 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) คือการจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.7 สภาพการทำงาน (Working conditions) คือสภาพทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) คือสถานการณ์ของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job security) คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงขององค์กร

2.10 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision techniques) คือความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาในการบริหารความยุติธรรม ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.11 เงินเดือน (Salary) คือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเป็นประจำ เช่น เงินเดือน เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการต่าง ๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970) โดยมาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป ในขณะที่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจแทน ซึ่งมาสโลว์มองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ ยารักษาโรค เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ซึ่งมี 2 แบบด้วยกัน คือ 1) ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ 2) ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม Esteem or status needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการเป็นตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิต (Self actualization or self realization) เป็นขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเด่นทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

2.2 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการในประเทศไทยและในต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

Millet (1954) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพอใจและได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานเหล่านั้น ซึ่งความพอใจในการบริการสามารถพิจารณาได้จาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service) 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service) 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) และ 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Simon (1960) ประสิทธิภาพ ในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย

Peterson and Plowman (1989) ประสิทธิภาพในการบริหารงานทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล ความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ต้นทุน 2) คุณภาพ 3) ปริมาณ 4) เวลา และ 5) วิธีการในการผลิต

สมใจ ลักษณะ (2546) ประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในองค์กร บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งการบริหารบุคลากรจะเป็นต้นทางสำคัญของการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่พึงปรารถนา ดังนี้

1. ความสามารถด้านความรู้ความคิด

- 1.1 ความรู้ความสามารถจากการศึกษา ที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน
- 1.2 ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทั้งการพูด ฟัง อ่าน เขียน อย่างมีมาตรฐาน
- 1.3 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วิจัย
- 1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- 1.5 ความสามารถในการศึกษาวิจัยและค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง
- 1.6 ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.7 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

2. ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความสามารถทางการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่จะทำงานในองค์กร
- 2.2 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.3 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม
- 2.4 ความสามารถในการประสานงาน
- 2.6 ความสามารถในการวางแผน
- 2.7 ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์

3. คุณลักษณะทางด้านจิตใจ

- 3.1 มีจริยธรรมพื้นฐาน
- 3.2 มีความรับผิดชอบ
- 3.3 มีความเป็นระเบียบวินัย
- 3.4 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 3.5 มีการปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

ภูวนัย เกษบุญชู (2550) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรที่บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ประหยัด เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร อีกทั้งยังสามารถลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร

2.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ข้อประกอบด้วย

1. คุณภาพ (Quality) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

สมใจ ลักษณะ (2549) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพว่า ผู้บริหารควรเจาะจงว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไรในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงควรเกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญคือองค์ประกอบด้าน โครงสร้าง องค์ประกอบด้านบุคคล และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structural Factors) องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กรที่เกี่ยวข้องปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านบริหาร ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างงาน การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การวางแผนงาน การสั่งงาน การควบคุม การปฏิบัติ การจัดทรัพยากร การเงินงบประมาณ การติดตาม กำกับกับดูแลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ (Visions) การกำหนดพันธกิจ (Mission) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและการดำเนินงาน การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ

2. องค์ประกอบด้านบุคคล (People Factors) จัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลคือ การรวมตัวร่วมกันเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของบุคคลทั้งปวง เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำและทักษะในการนำทักษะการสื่อสาร ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ทักษะทางการบริหารจัดการเจตคติค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงาน

3. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) เป็นปัจจัยที่สำคัญ มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริการ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูล การเชื่อมโยงการตลาด และการบริการเพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

2.2.3 การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) ประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร พันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

วิโรจน์ พุทธิวิถี (2553) การวัดประสิทธิภาพ การจัดเก็บในคลังสินค้าถ้าจะทำให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การเปรียบเทียบการดำเนินงาน จะทำได้จำเป็นต้องอาศัยการบันทึกผลในด้านต่าง ๆ ต้องจัดทำและวางระบบให้การวัดประสิทธิภาพ การดำเนินงานโดยมีแนวทางการจัดทำตัวชี้วัดเพื่อเป็นแนวทาง ดังนี้

1. ระดับการบริการ
2. ประสิทธิภาพทางด้านต้นทุน
3. อัตราการใช้ทรัพยากร
4. ความปลอดภัย
5. อัตราการหมุนเวียนของวัสดุ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เฉลี อูภา (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ 3) เสนอแนะการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 54 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก ระดับความสำคัญของปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจุดใจด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ 3) ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในทุกด้าน เพื่อต้องการให้ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ควรจัดบุคลากรปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและเหมาะสม ควรเพิ่มทรัพยากรสารสนเทศสำหรับผู้ใช้และเพิ่มอัตรากำลังบุคลากร ควรมีการประชุมหรือระดมสมองร่วมกันระหว่างบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตกลงหรือหาวิธีในการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยเน้นการบริหารต้นทุนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และควรมีมาตรการในการลดต้นทุนที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน

ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ บุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 2,952 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 341 คน จากสูตรการคำนวณของเครซี เมอร์แกน วิธีการสุ่มใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ และประเภทบุคลากร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกลับส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความช่วยเหลือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมลัคน์ ศรีสุวรรณธณ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุราชการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) เมื่อวิเคราะห์ค่า p-value ตัวแบบการถดถอยเชิงซ้อนสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลชุดนี้เป็นตัวแบบที่ไม่เหมาะสม ($\alpha=0.560$) และเมื่อพิจารณาจากค่า β (มาตรฐาน) มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานคือ ปัจจัยความร่วมมือและความสามัคคี และมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานคือ ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยการบริหารงานขององค์กร และปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

นันทวี อุ่นละม้าย และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย ($\beta = 0.554$) การเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ($\beta = 0.190$) และการไม่หวังค่าตอบแทน ($\beta = 0.133$) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ($\beta = 0.503$) และการไม่หวังค่าตอบแทน ($\beta = 0.309$) ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มนิรัตน์ ศรีค้อย และธวัชชัย ทุมทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่

Adeogun, Fapojuwo and Ajayi (2011) ศึกษาเรื่อง Motivation Factors Affecting Employees Job Performance in Selected Agricultural Oil Palm Industries in EDO State, Nigeria ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านวันลาหยุดประจำปี ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ และด้านสวัสดิการรักษายาพยาบาลฟรี ตามลำดับ ส่วนความท้าทายที่ต้องเผชิญที่สำคัญ ได้แก่ พนักงานขาดการได้รับความชื่นชมเมื่อได้ปฏิบัติงานมาก การไม่ได้รับข่าวสาร และการไม่ได้รับการฝึกอบรมของพนักงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงผู้บริหารควรจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเมื่อมีภาระงานมากขึ้น นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้มาก เพราะจะทำให้การจัดการมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่เหมาะสมและทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Mohammad and Anowar (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Factors Affecting Employees Motivation in The Fast Food Industry : The Case of KFC UK Ltd., ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ 6 ด้าน ได้แก่ 1) งานที่ปฏิบัติและสภาพแวดล้อม 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) องค์กร 4) การรับรู้การพัฒนา 5) การเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ 6) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ปัจจัยที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนระดับการศึกษา เพศ อายุ และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ควรสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ทั้ง 4 ศูนย์พื้นที่ ประกอบด้วย ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสுகีร์ ศูนย์นนทบุรี และศูนย์สุพรรณบุรี รวมจำนวน 66 คน ข้อมูล ณ วันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2566 (สำนักงานอธิการบดี, 2566) โดยทำการเก็บข้อมูลกับประชากรทุกคน ใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับองค์กร

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกตามศูนย์พื้นที่

ศูนย์พื้นที่	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)
พระนครศรีอยุธยา หันตรา	30
พระนครศรีอยุธยา วาสูกีร์	9
นนทบุรี	13
สุพรรณบุรี	14
รวม	66

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แยกตามแผนงาน

แผนงาน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)
พัสดุ	23
เบิกจ่าย	7
การเงิน	26
บัญชี	10
รวม	66

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ลักษณะโครงสร้างประกอบไปด้วยคำถามชนิดปลายปิด (Closed End) และปลายเปิด (Opened End) เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended questions) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended questions) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การตอบข้อคำถาม ดังนี้

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

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended questions) จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านความต้องการความปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การตอบข้อคำถาม ดังนี้

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

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended questions) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ จำนวน 5 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านเวลา จำนวน 5 ข้อ และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การตอบข้อคำถาม ดังนี้

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

ตอนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

3.3 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ
(รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ)
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ เอ็มอักษร
(คณบดี คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ)
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ สำราญ
(ผู้ช่วยคณบดี คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ)
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว
(อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ)
5. นางสาวอภิญา สกุฬพราหมณ์
(ผู้อำนวยการกองคลัง)

3.3.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์แต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) = $\sum R/N$ แล้วจึงทำการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายชื่อ โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Rovinelli and Hambleton, 1976) จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า IOC = 0.96 (ภาคผนวก ข)

2. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นจำนวน 30 ชุด เพื่อยืนยันว่าแต่ละข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ โดยค่า

น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อคำถามต้องมีตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Hair and others, 2006) จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่า ข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.82

3. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถามและทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1984) จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.97

4. การหาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) เพื่อพิจารณาข้อคำถามว่าสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) ต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป จึงจะเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Christina, 2009) จากการตรวจสอบพบว่า ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 - 0.87

หลังจากที่ได้ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ไปยังหน่วยมาตรฐานและจริยธรรมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยแบบสอบถามได้รับการรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย เลขที่ IRB-RUS-2566-003 (ภาคผนวก ค) ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตไปยังผู้มีอำนาจเพื่อทำการเก็บข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการจัดส่งแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านการหาคุณภาพเรียบร้อยแล้วให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อตอบข้อคำถาม หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบกับการบรรยายใต้ตาราง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแสดงระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

หลังจากนั้น วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนน โดยแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) และการทดสอบสมมุติฐานและพยากรณ์ตัวแปร ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (Bartz, 1999) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ระหว่าง 0.81 - 1.00	สูงมาก
ระหว่าง 0.61 - 0.80	สูง
ระหว่าง 0.41 - 0.60	ปานกลาง
ระหว่าง 0.21 - 0.40	ต่ำ
ระหว่าง 0.00 - 0.20	ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- 4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเก็บจากประชากรทั้งหมด ดังนี้

μ	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ศูนย์พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	9.10
หญิง	59	89.40
อื่น ๆ	1	1.50
รวม	66	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	4	6.10
31 – 40 ปี	35	53.00
41 – 50 ปี	21	31.80
51 – 60 ปี	6	9.10
รวม	66	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.50
ปริญญาตรี	51	77.30
ปริญญาโท	12	18.20
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	66	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	5	7.60
พนักงานมหาวิทยาลัย	50	75.80
พนักงานราชการ	9	13.60
ลูกจ้างประจำ	2	3.00
รวม	66	100
ศูนย์พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน		
พระนครศรีอยุธยา หันตรา	29	43.90
พระนครศรีอยุธยา วาสูกีรี	9	13.60
นนทบุรี	15	22.70
สุพรรณบุรี	13	19.80
รวม	66	100.00

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	2	3.00
1 – 5 ปี	3	4.50
6 – 10 ปี	32	48.50
11 – 15 ปี	18	27.30
16 ปีขึ้นไป	11	16.70
รวม	66	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	0	0.00
10,001 – 20,000 บาท	4	6.10
20,001 – 30,000 บาท	21	31.80
30,001 – 40,000 บาท	38	57.60
มากกว่า 40,000 บาท	3	4.50
ไม่ระบุ	0	0.00
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 66 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 89.40 เพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และเพศอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 อายุ 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ศูนย์นนทบุรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์สุพรรณบุรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน

38 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านลักษณะของงาน	4.12	0.42	มาก	2
ด้านความสำเร็จของงาน	4.18	0.48	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.75	0.71	มาก	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.69	มาก	3
รวม	3.99	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$ $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.18$ $\sigma = 0.48$ รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.12$ $\sigma = 0.42$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.69$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\mu = 3.75$ $\sigma = 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านลักษณะของงาน				
1. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.14	0.58	มาก	3
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.23	0.55	มากที่สุด	1
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน	4.00	0.63	มาก	5
4. ท่านมีโอกาสแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.06	0.52	มาก	4
5. ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ	4.15	0.59	มาก	2
รวม	4.12	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$ $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.23$ $\sigma = 0.55$) รองลงมาคือ ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ ($\mu = 4.15$ $\sigma = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$ $\sigma = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านความสำเร็จของงาน				
1. ท่านสามารถกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน	4.18	0.52	มาก	3
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้	4.08	0.59	มาก	5
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน	4.12	0.62	มาก	4
4. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.24	0.56	มาก	2
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.30	0.55	มากที่สุด	1
รวม	4.18	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$ $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\mu = 4.30$ $\sigma = 0.55$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.24$ $\sigma = 0.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ ($\mu = 4.08$ $\sigma = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านความก้าวหน้าในงาน				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.94	0.82	มาก	1
2. ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	3.36	1.05	ปานกลาง	5
3. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.82	0.82	มาก	3
4. ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับการพิจารณาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร	3.79	0.89	มาก	4
5. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.83	0.74	มาก	2
รวม	3.75	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$ $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ ($\mu = 3.94$ $\sigma = 0.82$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ($\mu = 3.83$ $\sigma = 0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ($\mu = 3.36$ $\sigma = 1.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
1. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	0.75	มาก	3
2. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.54	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.95	0.73	มาก	2
4. ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่สำคัญขององค์กร	3.86	0.82	มาก	4
5. ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	3.80	0.85	มาก	5
รวม	3.90	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.98$ $\sigma = 0.54$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\mu = 3.95$ $\sigma = 0.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ($\mu = 3.80$ $\sigma = 0.85$) ตามลำดับ

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ดังตารางที่ 4.7 - 4.12

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าในภาพรวม

ปัจจัยห้า	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.21	0.71	มากที่สุด	2
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.22	0.55	มากที่สุด	1
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.76	0.70	มาก	4
ด้านความมั่นคงในงาน	4.06	0.60	มาก	3
ด้านความต้องการความปลอดภัย	3.24	0.91	ปานกลาง	5
รวม	3.90	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$ $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 4.22$ $\sigma = 0.55$) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.21$ $\sigma = 0.71$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 4.06$ $\sigma = 0.60$) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\mu = 3.76$ $\sigma = 0.70$) และด้านความต้องการความปลอดภัย ($\mu = 3.24$ $\sigma = 0.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านผู้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	4.32	0.68	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.23	0.72	มากที่สุด	2
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.23	0.78	มากที่สุด	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด	4.20	0.77	มากที่สุด	4
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.09	0.80	มาก	5
รวม	4.21	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$ $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\mu = 4.32$ $\sigma = 0.68$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ($\mu = 4.23$ $\sigma = 0.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ($\mu = 4.09$ $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.84	มาก	5
2. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ	4.09	.070	มาก	4
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.60	มากที่สุด	3
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.58	มากที่สุด	2
5. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.42	0.56	มากที่สุด	1
รวม	4.22	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.22$ $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ($\mu = 4.42$ $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.30$ $\sigma = 0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.00$ $\sigma = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	4.08	0.59	มาก	2
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4.09	0.58	มาก	1
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว	3.39	1.19	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น	3.38	1.11	ปานกลาง	5
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.85	0.85	มาก	3
รวม	3.76	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$ $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.09$ $\sigma = 0.58$) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ($\mu = 4.08$ $\sigma = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น ($\mu = 3.38$ $\sigma = 1.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านความมั่นคงในงาน				
1. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี	4.17	0.60	มาก	2
2. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.23	0.60	มากที่สุด	1
3. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน	3.95	0.71	มาก	5
4. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม	3.97	0.80	มาก	4
5. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง	4.00	0.80	มาก	3
รวม	4.06	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$ $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.23$ $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี ($\mu = 4.17$ $\sigma = 0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน ($\mu = 3.95$ $\sigma = 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความต้องการความปลอดภัย

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านความต้องการความปลอดภัย				
1. องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ	3.65	0.90	มาก	2
2. องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน	2.77	1.31	ปานกลาง	5
3. องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน	2.91	1.27	ปานกลาง	4
4. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.17	1.05	ปานกลาง	3
5. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย	3.68	0.77	มาก	1
รวม	3.24	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความต้องการความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24$ $\sigma = 0.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย ($\mu = 3.68$ $\sigma = 0.77$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ($\mu = 3.65$ $\sigma = 0.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\mu = 2.77$ $\sigma = 1.31$) ตามลำดับ

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ดังตารางที่ 4.13 - 4.17

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านคุณภาพ	4.14	0.50	มาก	1
ด้านปริมาณงาน	4.11	0.46	มาก	2
ด้านเวลา	4.07	0.45	มาก	3
ด้านค่าใช้จ่าย	4.03	0.47	มาก	4
รวม	4.09	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$ $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ($\mu = 4.14$ $\sigma = 0.50$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\mu = 4.11$ $\sigma = 0.46$) ด้านเวลา ($\mu = 4.07$ $\sigma = 0.45$) และด้านค่าใช้จ่าย ($\mu = 4.03$ $\sigma = 0.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านคุณภาพ				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	4.17	0.54	มาก	2
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้	4.17	0.57	มาก	3
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	4.23	0.58	มากที่สุด	1
4. ท่านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.08	0.66	มาก	4
5. ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการเงิน/การคลังเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พร้อมรับการตรวจสอบ	4.06	0.58	มาก	5
รวม	4.14	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$ $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ ($\mu = 4.23$ $\sigma = 0.58$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ($\mu = 4.17$ $\sigma = 0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการเงิน/การคลังเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พร้อมรับการตรวจสอบ ($\mu = 4.06$ $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านปริมาณงาน				
1. ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.09	0.52	มาก	3
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.17	0.45	มาก	1
3. ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	4.12	0.51	มาก	2
4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน	4.08	0.54	มาก	5
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.09	0.55	มาก	4
รวม	4.11	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$ $\sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.17$ $\sigma = 0.45$) รองลงมาคือ ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ($\mu = 4.12$ $\sigma = 0.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน ($\mu = 4.08$ $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านเวลา				
1. ท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย	4.05	0.51	มาก	3
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	3.98	0.57	มาก	5
3. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด	4.26	0.56	มากที่สุด	1
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้ง และบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	4.00	0.56	มาก	4
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	4.08	0.47	มาก	2
รวม	4.07	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$ $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด ($\mu = 4.26$ $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ($\mu = 4.08$ $\sigma = 0.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป ($\mu = 3.98$ $\sigma = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
ด้านค่าใช้จ่าย				
1. ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	3.94	0.52	มาก	5
2. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร	4.02	0.54	มาก	4
3. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน	4.06	0.55	มาก	2
4. ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด	4.15	0.59	มาก	1
5. ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.51	มาก	3
รวม	4.04	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$ $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ($\mu = 4.15$ $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือ ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\mu = 4.06$ $\sigma = 0.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ($\mu = 3.94$ $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.18 – 4.19

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจิตใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงาน	0.69**	0.00	ระดับสูง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จของงาน	0.46**	0.00	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.76**	0.00	ระดับสูง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.51**	0.00	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยจิตใจโดยรวม	0.68**	0.00	ระดับสูง	เดียวกัน

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.68$ Sig. = 0.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจิตใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.76$ Sig. = 0.00) ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.69$ Sig. = 0.00) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.51$ Sig. = 0.00) และด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.46$ Sig. = 0.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.71**	0.00	ระดับสูง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.47**	0.00	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.67**	0.00	ระดับสูง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน	0.51**	0.00	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความต้องการความปลอดภัย	0.49**	0.00	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	0.47**	0.00	ระดับปานกลาง	เดียวกัน

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.47$ Sig. = 0.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.71$ Sig. = 0.00) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.67$ Sig. = 0.00) ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.51$ Sig. = 0.00) ด้านความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.49$ Sig. = 0.00) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.47$ Sig. = 0.00) ตามลำดับ

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	ยอมรับสมมุติฐาน
2. ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	ยอมรับสมมุติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งสรุปผลดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 คน สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท

5.1.2 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการทวนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

5.1.3 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความต้องการความปลอดภัย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนด้านผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน ปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น และปัจจัยค้ำจุนด้านความต้องการความปลอดภัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน

5.1.4 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการเงิน/การคลังเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พร้อมรับการตรวจสอบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความ สำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาหากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้

ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด รองลงมาคือ ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่าง ถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนการใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

5.1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จ ของงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

5.1.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงใน งาน ด้านความต้องการความปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ โดยปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.7 การทดสอบสมมุติฐาน

1) ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

2) ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเป็นแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ซึ่งความสำเร็จนั้นก่อให้เกิดความภูมิใจ และเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานนั้น ๆ ทำให้มีพลังและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อองค์กรต่อไป

5.2.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีลักษณะของความมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาสด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้น มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยังมี การรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเสมอ ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติงานเช่นนี้ นำมาซึ่งสังคมที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข

5.2.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ อีกทั้งผลการปฏิบัติงานนั้นก็มีความสอดคล้องตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถที่จะประเมินคุณภาพงานตามตัวชี้วัดได้ อีกทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทาย จึงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร สอดคล้องกับ เฉลี่ย อุภา (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการ

การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในทุกด้าน เพื่อต้องการให้ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ควรจัดบุคลากรปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและเหมาะสม ควรเพิ่มทรัพยากรสารสนเทศสำหรับผู้ใช้และเพิ่มอัตรากำลังบุคลากร ควรมีการประชุมหรือระดมสมองร่วมกันระหว่างบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตกลงหรือหาวิธีในการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยเน้นการบริหารต้นทุนให้มีความมีประสิทธิภาพสูงสุด และควรมีมาตรการในการลดต้นทุนที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน อีกทั้งยังสอดคล้องกับนวัตกรรม อุ่นละมัย และกฤษฎา เขียววิวัฒน์สุข (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายและการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มณีรัตน์ ศรีค้อย และธวัชชัย ทุมทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ ภัทธนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะตัน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งขัดแย้งกับ สมลัคน์ ศรีสุวรรณณ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน

5.2.5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุนด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่คอยให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส อีกทั้งยังมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีสุขอนามัย

ที่ดีและปลอดภัย มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ ปิยะนุช พรหมประเสริฐ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ นันทวี อุ่นละมัย และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการไม่หวังค่าตอบแทน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Adeogun, Fapojuwo and Ajayi (2011) ศึกษาเรื่อง Motivation Factors Affecting Employees Job Performance in Selected Agricultural Oil Palmindustries in EDO State, Nigeria ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ และด้านสวัสดิการรักษายาบาลฟรี ตามลำดับ ส่วนความท้าทายที่ต้องเผชิญที่สำคัญ ได้แก่ พนักงานขาดการได้รับความชื่นชมเมื่อได้ปฏิบัติงานมาก การไม่ได้รับข่าวสาร และการไม่ได้รับการฝึกอบรมของพนักงาน ตามลำดับ การศึกษาค้นคว้าชี้ให้เห็นถึงผู้บริหารควรจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเมื่อมีภาระงานมากขึ้น นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพราะจะทำให้การจัดการมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่เหมาะสมและทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสอดคล้องกับ Mohammad and Anwar (2012) ศึกษาเรื่อง Factors Affecting Employees Motivation in The Fast Food Industry : The Case of KFC UK Ltd., ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ 6 ด้าน ได้แก่ 1) งานที่ปฏิบัติและสภาพแวดล้อม 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) องค์กร 4) การรับรู้การพัฒนา 5) การเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ 6) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ปัจจัยที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามควรสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กร ดังนี้

5.3.1 ปัจจัยจิตใจ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แม้ลักษณะของงานจะมีความท้าทายมากเพียงใดก็ยังสร้างความกระตือรือร้นให้กับผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดขององค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและองค์กรจึงควรมีการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

5.3.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความอบอุ่นใจและรู้สึกมั่นคงที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความสัมพันธ์อันดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และที่สำคัญคือความปลอดภัยที่ได้รับจากการองค์กร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและองค์กรจึงควรคงไว้ซึ่งการบริหารงานในรูปแบบที่สร้างความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยให้กับบุคลากร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำมาวิเคราะห์หาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น ด้านความสุขในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). “แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ”. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์* 6, 3 (กันยายน-ธันวาคม).
- เฉลีย อุปภา. (2559). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.
- นันทวี อุ่นละมัย และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*. 9, 3 : 126-138.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุริยวิยาสาน.
- ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2560). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว”. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*. 5, 1 : 157-197.
- ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1”. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณีรัตน์ ศรีค้อย และธวัชชัย ทุมทอง. (2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. 15, 1 : 157-174.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (2565). ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2565 จาก <https://rmutsb.ac.th/2016/aboutus/detail.php?id=content18070617434504370>
- รัชนก มูลเกตุ. (2552). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิโรจน์ พุทธิวิถิ. (2553). *การจัดการโลจิสติกส์ ชุมพลังของธุรกิจยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร : โอเอซิสปริ้นติ้ง.

- ศิริพร จันทศรี. (2550). “การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน”. ปรียญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตตา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ “เน้นพฤติกรรมมนุษย์”*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนิมิต.
- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (2566). หน่วยงานภายใน. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2566 จาก <https://president.rmutsb.ac.th/>
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- สมบัติ อาริยาสาธ. (2561). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา”. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 3, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 33-46.
- สมลักษณ์ ศรีสุวรรณธณ. (2561). *ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา* (รายงานการวิจัย). สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Adeogun. S. O, O. E. Fapojuwo and M. T. Ajayi. (2011). Motivation Factors Affecting Employees JobPerformance in Selected Agricultural Oil Palmindustries in EDOState, Nigeria: *Global Journal of Agricultural Sciences*.
- Bartz, A. E. (1999). *Basic statistical concepts*. (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Christina, J.- C. D. (2009). “Using community-based participatory research in the development of a consumer-driven cultural competency tool”. Ph. D. dissertation, School of Nursing, University of Washington.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of Psychological Testing* (4th ed.). New York: Harper & Row Publishers.
- Elmore Perterson and Plowman, E. Grovenor. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood Illinois: Richard D. Irwin.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatha, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, N. J.: Pearson Prentice Hall.
- Herzberg, F (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row Publishers.

- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Mohammad, K. H. and Hossain Anowar. (2012). *Factors Affecting Employees Motivation in the Fast Food Industry: The Case of KFC UK Ltd.*, *Research Journal of Economic, Business and ICT*.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill:Irwin.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.
- Petrova, M., Koval, V., Tepavicharova, M., Zerkal, A., Radchenko, A., & Bondarchuk, N. (2020). *THE INTERACTION BETWEEN THE HUMAN RESOURCES MOTIVATION AND THE COMMITMENT TO THE ORGANIZATION*. *Journal of Security & Sustainability*. 9(3), 897-907.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). "On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity" Paper presented at the meeting of AERA, San Francisco.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillen.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี งานบริหารและพัฒนาระบบ หน่วยการเงิน VOIP ๔๐๒๑๐...

ที่... อว.๐๖๕๖.๐๘/๐๘๑๔

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ)

ด้วย นางธัญญารัตน์ สาริกา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นั้น

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าว หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับผู้วิจัยโดยตรงที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๘๙๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายปิติชน เปี่ยมบริบูรณ์)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี งานบริหารและพัฒนาระบบ หน่วยการเงิน VOIP ๔๐๒๑๑...

ที่ อว.๐๖๕๖.๐๘/๐๘๑๕

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรัชย์ เอ็มอักษร)

ด้วย นางธัญญารัตน์ สาริกา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นั้น

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าว หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับผู้วิจัยโดยตรงที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๙๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายปิติน เปี่ยมบริบูรณ์)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี งานบริหารและพัฒนาระบบ หน่วยการเงิน VOIP ๔๐๒๑๐...

ที่... ๐๖๕๖.๐๘/๐๘๑๗

วันที่... ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง... ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยคณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ สำราญ)

ด้วย นางธัญญารัตน์ สาริกา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นั้น

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าว หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับผู้วิจัยโดยตรงที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๙๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายปิติชน เปี่ยมบริบูรณ์)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี งานบริหารและพัฒนาระบบ หน่วยการเงิน VOIP ๔๐๒๑๐...

ที่ อ.๑๖๕๖.๐๘/๐๘๐๕

วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำศูนย์สุพรรณบุรี

ด้วย นางธัญญารัตน์ สารีกา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นั้น

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จึงใคร่ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าว หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับผู้วิจัยโดยตรงที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๘๙๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายปิติน เปี่ยมบริบูรณ์)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี งานบริหารและพัฒนาระบบ หน่วยการเงิน VOIP ๔๐๒๑๐

ที่ อว.๐๖๕๖.๐๘/๐๘๐๘ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองคลัง

ด้วย นางธัญญารัตน์ สารีกา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นั้น

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการวิจัยดังกล่าว หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับผู้วิจัยโดยตรงที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๙๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายปิติน เปี่ยมบริบูรณ์)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี



ภาคผนวก ข
แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC)
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ผู้วิจัย นางธัญญารัตน์ สาริกา
 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
 สังกัด กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1.1) ชาย	<input type="checkbox"/> 1.2) หญิง	<input type="checkbox"/> 1.3) อื่น ๆ
-----------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------

2. อายุ

<input type="checkbox"/> 2.1) ต่ำกว่า 31 ปี	<input type="checkbox"/> 2.2) 31 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 2.3) 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 2.4) 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 3.2) ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3.3) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 3.4) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> 4.1) ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> 4.2) พนักงานมหาวิทยาลัย
<input type="checkbox"/> 4.3) พนักงานราชการ	<input type="checkbox"/> 4.4) ลูกจ้างประจำ

5. ศูนย์พื้นที่ ที่ปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> 5.1) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	<input type="checkbox"/> 5.2) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี
<input type="checkbox"/> 5.3) ศูนย์นนทบุรี	<input type="checkbox"/> 5.4) ศูนย์สุพรรณบุรี

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

<input type="checkbox"/> 6.1) น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 6.2) 1 - 5 ปี
<input type="checkbox"/> 6.3) 6 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 6.4) 11 - 15 ปี
<input type="checkbox"/> 6.5) 16 ปีขึ้นไป	

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 7.1) น้อยกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.2) 10,001 - 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 7.3) 20,001 - 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.4) 30,001 - 40,000 บาท
<input type="checkbox"/> 7.5) มากกว่า 40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.6) ไม่ระบุ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้

คะแนน +1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ปัจจัยจูงใจ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านลักษณะของงาน						
1. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	0	0.6
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างกรปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านมีโอกาสแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	0	+1	+1	+1	+1	0.8
5. ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
ด้านความสำเร็จของงาน						
1. ท่านสามารถกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ โดยการฝึก อบรม และการพัฒนา ศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่าน ต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับการพิจารณา ให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
1. ท่านได้รับการยอมรับในผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ท่านได้รับการยอมรับในผลการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ ปฏิบัติงานหรือหน้าที่สำคัญขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพใน การปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของ องค์กร	+1	0	+1	+1	+1	0.8

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้

คะแนน +1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ปัจจัยคำจูน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านผู้บังคับบัญชา						
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.8
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ท่านมีโอกาสนในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน						
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น	0	0	+1	+1	+1	0.6
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1
ด้านความมั่นคงในงาน						
1. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม	0	+1	+1	0	+1	0.6
5. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง	0	+1	+1	0	+1	0.6
ด้านความต้องการความปลอดภัย						
1. องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกรองแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านความต้องการความปลอดภัย (ต่อ)						
4. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้
 คะแนน +1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
 คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
 คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านคุณภาพ						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการเงิน/ การคลังเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พร้อมรับการตรวจสอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านปริมาณงาน						
1. ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	0	+1	+1	0.8
ด้านเวลา						
1. ท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย	+1	0	+1	+1	+1	1
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาหากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านค่าใช้จ่าย						
1. ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร	+1	+1	+1	+1	0	0.8
3. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
IOC ของแบบสอบถามชุดนี้						0.96

ภาคผนวก ค
หนังสือรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

COE No. IRB-RUS-2566-003

REC No. IRB-RUS-2566-003



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เลขที่ 60 หมู่ 3 ถ.สายเอเชีย (กรุงเทพฯ-นครสวรรค์) ต.หันตรา อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000

โทรศัพท์ : 035-709101 โทรสาร : 035-709105

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP) และ 45CFR 46.101 (b)

ชื่อโครงการ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เลขที่โครงการ : IRB-RUS-2566-003

ผู้วิจัยหลัก : นางธัญญารัตน์ สาริกา

สังกัดหน่วยงาน : กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เอกสารรับรอง : โครงการวิจัย เลขที่ IRB-RUS-2566-003-V.02 (ฉบับแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงร่างการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องตามคำแนะนำของคณะกรรมการ ลงวันที่ 27 มีนาคม 2566)

ลงนาม : *ปัทมา เสงี่ยมชัย*

(นางสาวปัทมา เสงี่ยมชัย)

ประธาน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง 03 เม.ย. 2566

วันหมดอายุการรับรอง 02 เม.ย. 2567

ลงนาม : *ปัทมา เสงี่ยมชัย*

(นางสาวศศินันท์ ศาสตร์สาร)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

หมายเหตุ ไม่ต้องทบทวนต่อเนื่อง (การแก้ไขเปลี่ยนแปลง, รายงานความก้าวหน้า, รายงานเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย, อื่นๆ)

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง หากผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกใจ หรือมีความไม่สบายใจในการตอบแบบสอบถาม สามารถข้ามคำถามในข้อนั้น ๆ ได้ โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางธัญญารัตน์ สาริกา ผู้วิจัย
กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1.1) ชาย	<input type="checkbox"/> 1.2) หญิง	<input type="checkbox"/> 1.3) อื่น ๆ
-----------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 2.1) ต่ำกว่า 31 ปี	<input type="checkbox"/> 2.2) 31 - 40 ปี	
<input type="checkbox"/> 2.3) 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 2.4) 51 - 60 ปี	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 3.2) ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3.3) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 3.4) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> 4.1) ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> 4.2) พนักงานมหาวิทยาลัย
<input type="checkbox"/> 4.3) พนักงานราชการ	<input type="checkbox"/> 4.4) ลูกจ้างประจำ
5. ศูนย์พื้นที่ ที่ปฏิบัติงาน

<input type="checkbox"/> 5.1) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	<input type="checkbox"/> 5.2) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี
<input type="checkbox"/> 5.3) ศูนย์นนทบุรี	<input type="checkbox"/> 5.4) ศูนย์สุพรรณบุรี
6. ประสบการณ์ในการทำงาน

<input type="checkbox"/> 6.1) น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 6.2) 1 - 5 ปี
<input type="checkbox"/> 6.3) 6 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 6.4) 11 - 15 ปี
<input type="checkbox"/> 6.5) 16 ปีขึ้นไป	
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 7.1) น้อยกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.2) 10,001 - 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 7.3) 20,001 - 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.4) 30,001 - 40,000 บาท
<input type="checkbox"/> 7.5) มากกว่า 40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.6) ไม่ระบุ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านลักษณะของงาน						
1	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาค้นคว้าในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
5	ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ					
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ท่านสามารถกำหนดขั้นตอน/วิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้					
3	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน					
4	ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
2	ท่านได้รับทุนการศึกษาเมื่อท่านต้องการมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความก้าวหน้าในงาน (ต่อ)						
3	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4	ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับการพิจารณาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร					
5	องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
1.	ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
4	ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานหรือหน้าที่สำคัญขององค์กร					
5	ท่านได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านผู้บังคับบัญชา						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านผู้บังคับบัญชา (ต่อ)						
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล				✓	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ท่านมีโอกาสนในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ					
3	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส					
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ					
3	ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว					
4	ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น					
5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
ด้านความมั่นคงในงาน						
1	องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี					
2	องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
3	องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน					
4	ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม					
5	ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความต้องการความปลอดภัย						
1	องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ				2	
2	องค์กรของท่านติดตั้งแผ่นกันรังแสงจากคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันอันตรายทางสายตาในขณะที่ปฏิบัติงาน					
3	องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน					
4	องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ					
5	สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านคุณภาพ						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
2	ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้					
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบและได้รับความน่าเชื่อถือ					
4	ท่านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
5	ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงิน/การคลังเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พร้อมรับการตรวจสอบ					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านปริมาณงาน						
1	ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด				✓	
2	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น					
4	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน					
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้					
ด้านเวลา						
1	ท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย					
2	ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยที่ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป					
3	ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลา และยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา หากงานของท่านยังอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือยังไม่แล้วเสร็จเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด					
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด					
5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านค่าใช้จ่าย					
1	ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้					
2	ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร					
3	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีและเหมาะสมกับลักษณะงาน					
4	ท่านใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด					
5	ท่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

- ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ -

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี งานบริหารและพัฒนาระบบ หน่วยการเงิน VOIP ๔๐๒๑๐

ที่ อ.๐๖๕๖.๐๘/ว ๐๒๙๑ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองคลัง

ตามที่กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ได้รับอนุมัติงบประมาณเงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย ประจำปี ๒๕๖๖ ในการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้กับมหาวิทยาลัย โดยขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานโดยจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จึงขอความอนุเคราะห์หน่วยงานของท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยดังกล่าว และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ภายในวันศุกร์ที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นายปิติชน เปี่ยมบริบูรณ์)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี งานบริหารและพัฒนาระบบ หน่วยการเงิน VOIP ๔๐๒๑๐...

ที่ อว.๐๖๕๖.๐๘/ว ๐๒๘๑ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี

ตามที่กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ได้รับอนุมัติงบประมาณเงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย ประจำปี ๒๕๖๖ ในการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้กับมหาวิทยาลัย โดยขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานโดยจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จึงขอความอนุเคราะห์หน่วยงานของท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยดังกล่าว และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ภายในวันศุกร์ที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นายปิติน เปี่ยมบริบูรณ์)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี งานบริหารและพัฒนาระบบ หน่วยการเงิน VOIP ๔๐๒๑๐

ที่ อ.๐๖๕๖.๐๘/ว ๐๒๘๑

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรนนทบุรี

ตามที่กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ได้รับอนุมัติงบประมาณเงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย ประจำปี ๒๕๖๖ ในการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้กับมหาวิทยาลัย โดยขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานโดยจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จึงขอความอนุเคราะห์หน่วยงานของท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยดังกล่าว และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ภายในวันศุกร์ที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์

(นายปดิชน เปี่ยมบริบูรณ์)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี งานบริหารและพัฒนาระบบ หน่วยการเงิน VOIP ๔๐๒๑๑

ที่ อว ๐๖๕๖.๐๘/ว ๐๒๕๒ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้างานบริหารและพัฒนาระบบ (กขส.)

ตามที่กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ได้รับอนุมัติงบประมาณเงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย ประจำปี ๒๕๖๖ ในการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้กับมหาวิทยาลัย โดยขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานโดยจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จึงขอความอนุเคราะห์หน่วยงานของท่านในการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยดังกล่าว และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี ภายในวันศุกร์ที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์

(นายปิติน เปี่ยมบริบูรณ์)

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)

นางธัญญารัตน์ สาริกา

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)

Mrs.Thunyarut Sarika

ตำแหน่งปัจจุบัน

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

หน่วยงาน

กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี (บธ.บ.)

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี

สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

ปริญญาโท (บธ.ม)

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช