



ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วย
วิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน



โดย
นางสาวอรสา สระทองแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุน
และช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS AFFECTING ACHIEVEMENT MOTIVATION WORKING BEHAVIOR OF
ACADEMIC SUPPORTING PERSONNEL AT KASETSART UNIVERSITY,
KAMPHAENG SAEN CAMPUS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (DEVELOPMENT EDUCATION)
Department of Education Foundations
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2018
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
โดย	อรสา สระทองแก้ว
สาขาวิชา	พัฒนศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร. ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คนบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. รัชฎาพร เกตานนท์ แนวแห่งธรรม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. นพพร จันทรนำชู)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. จุรีวรรณ จันทปลา)

57260401 : พัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : พฤติกรรมการปฏิบัติงาน, มุ่งผลสัมฤทธิ์

นางสาว อรสา สระทองแก้ว: ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มี 6 คณะ 3 สำนัก จำนวน 1,249 คน กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 303 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ และความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ปัจจัยสุขอนามัย และวัฒนธรรมองค์กร โดยตัวแปรอิสระสามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 43.90

57260401 : Major (DEVELOPMENT EDUCATION)

Keyword : Working Behavior, Achievement Motivation

MISS ORASA SATONGKEAW : FACTORS AFFECTING ACHIEVEMENT MOTIVATION WORKING BEHAVIOR OF ACADEMIC SUPPORTING PERSONNEL AT KASETSART UNIVERSITY, KAMPHAENG SAEN CAMPUS THESIS ADVISOR : TIPPAWAN SUKJAIRUNGWATTANA, Ph.D.

The Objectives of this research were 1) to study the level of factors affecting achievement motivation working behavior and achievement motivation working behavior of academic supporting personnel at Kasetsart University, KamphaengSaen Campus 2) to compare achievement motivation working behavior of academic supporting personnel at Kasetsart University, KamphaengSaen Campus with different personal characteristics 3) to study the factors that affect the achievement motivation working behavior of academic supporting personnel at Kasetsart University, KamphaengSaen Campus. The research was a quantitative research using the questionnaires as a research instrument. The number of the population was 1,294 staff from six faculties and three offices. The data were collected from the sample of 303 academic supporting personnel at Kasetsart University, KamphaengSaen Campus. Statistics used in this study for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, One-way ANOVA and multiple regression analysis.

The research findings were 1) the overall factors affecting achievement motivation working behavior of academic supporting personnel at Kasetsart University, KamphaengSaen Campus was at the high level. The overall achievement motivation working behavior of academic supporting personnel at Kasetsart University, KamphaengSaen Campus was also at the high level. 2) the hypothesis testing results revealed that the academic supporting personnel at Kasetsart University, KamphaengSaen Campus with different genders, ages, education levels, marital status, income per month, work experiences, work positions and types of personnel, with achievement motivation working behavior was not different. 3) There were significant 6 factors affecting achievement motivation working behavior of academic supporting personnel at Kasetsart University, KamphaengSaen Campus at .05 level. These factors affecting achievement motivation working behavior from the most to the least were job characteristic, responsibility, work-life balance, relationship with chief, relationship with colleagues and recognition, respectively. These factors could predict achievement motivation working behavior of academic supporting personnel at Kasetsart University, KamphaengSaen Campus for 43.90 percent.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะความเมตตาจาก อาจารย์ ดร. ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่คอยแนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ อดีตอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้มอบความรู้แก่ศิษย์อย่างดีเสมอมา ด้วยความเคารพและอาลัยตลอดไป

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.รัชฎาพร เกตานนท์ แนวแห่งธรรม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้มอบความรู้และแนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จรีวรรณ จันพลา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุลีวรรณ โชติวงษ์ อาจารย์ ดร.พงษ์พันธ์ ศรีเมือง และอาจารย์พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย และเป็นผู้ให้คำแนะนำในการจัดทำและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้สิ่งที่ขาดมิได้ขอขอบพระคุณบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี และครอบครัวเพื่อนทุกคนที่เป็นแรงบันดาลใจ คอยให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้เสมอมา

อรสา สระทองแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	10
1.1 ความหมายของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน.....	10
1.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน.....	11
1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน.....	12
1.4 ลักษณะของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.....	14
1.5 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน.....	14
1.6 ความหมายพฤติกรรมกรปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	16

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	17
2.1 ความหมายแรงจูงใจ	17
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ	19
2.3 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ	19
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ	20
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสุขอนามัย	21
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	22
5.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	22
5.2 ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	24
5.3 ประเภทของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	25
5.4 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	26
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร	27
6.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร	27
7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว	32
7.1 ความหมายของสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน	32
7.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน	32
7.3 ความสำคัญของความสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน	33
7.4 ประโยชน์ของความสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน	34
8. บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	35
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
9.1 งานวิจัยในประเทศ	39
9.2 งานวิจัยต่างประเทศ	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	58

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
1.1 ประชากรที่ศึกษา.....	58
1.2 กลุ่มตัวอย่าง	59
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	60
2.1 ตัวแปรอิสระ	60
2.2 ตัวแปรตาม	61
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	62
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.....	70
2.1 ปัจจัยสนับสนุน.....	70
2.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร.....	83
2.4 ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว.....	84
2.5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	85
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	86
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	90
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	92

บทที่ 5 สรุปลงการวิจัย และข้อเสนอแนะ	94
สรุปลงการวิจัย.....	94
การสรุปลงการวิจัย	96
ข้อเสนอแนะ	102
ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้.....	102
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	103
รายการอ้างอิง	104
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เกี่ยวข้องในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	109
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	111
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	121
ประวัติผู้เขียน.....	137



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สมรรถนะหลัก Core Competency	37
ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สนับสนุน	51
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	60
ตารางที่ 4 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตารางที่ 5 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)	68
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุนของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	70
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจของบุคลากร	71
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	71
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (ต่อ)	72
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับ ยอมรับนับถือของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	72
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับ ยอมรับนับถือของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (ต่อ)	73
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	73
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านความ รับผิดชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	74
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจด้าน ความก้าวหน้าในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	75

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสุขอนามัย ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.....	76
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน ด้านค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	77
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน ด้านนโยบายและกฎระเบียบของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน	78
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน	79
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน	80
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน	81
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน ด้านความ มั่นคงในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	82
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	83
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.....	84
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.....	85
ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติ t-test	86

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และ ประเภทของบุคลากร ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน	87
ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และ ประเภทของบุคลากร ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ต่อ)	88
ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และ ประเภทของบุคลากร ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ต่อ)	89
ตารางที่ 29 แสดงการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน ของบุคลากรสาย สนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.....	90
ตารางที่ 30 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยสนับสนุน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)....	91
ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	92

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	15
ภาพที่ 2 แสดงโมเดล SOB ที่ใช้วิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล.....	16
ภาพที่ 3 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ	19
ภาพที่ 4 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร.....	29
ภาพที่ 5 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	57



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2557 - 2561 มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานสมรรถนะ นอกจากนี้องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การประกอบด้วย 2 ด้านคือ การพัฒนาระบบในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพียงแต่มีความแตกต่างกัน คือ ระบบในการปฏิบัติงานเมื่อมีการปรับเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้ว มีการปฏิบัติงานไปตามระบบ แต่ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนา และปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงความรู้ในด้านต่างๆของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้ดี แล้วยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขต่อประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558)

กองปรกกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 - 2561 โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวัฒนธรรมองค์กร คือ ยุทธศาสตร์การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและมีความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ และยุทธศาสตร์การสร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม โดยจะเน้นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ปรับกระบวนทัศน์ในหน่วยงานภาครัฐ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้รณรงค์เพื่อให้เกิดค่านิยมสร้างสรรค์ในภาคราชการอย่างต่อเนื่อง มาตั้งแต่ปี 2553 และจนถึงปัจจุบันมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้นถึงขั้นบรรจุเพื่อเป็นหลักปฏิบัติสำหรับ

ข้าราชการพลเรือนสามัญในการปฏิบัติงาน 5 ประการ มีดังนี้ 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่านิยมทั้ง 5 ประการนี้ เป็นค่านิยมสร้างสรรค์ที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในเชิงบวก หากข้าราชการยึดถือและปฏิบัติตามแล้ว ก็แน่นอนว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในภาครัฐที่สร้างสรรค์เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งสัมฤทธิ์ของงานที่จะทำให้สามารถผลิตงานที่มีคุณภาพมากกว่าเดิมโดยใช้งบประมาณน้อยลง เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลงาน ทั้งทางด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายประการ เช่น การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจจากการได้รับความช่วยเหลือ เกื้อกูล ในด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสิ่งของ และด้านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินสถานะผลของ การสนับสนุนทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและสามารถปรับตัวให้ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข (เนติมา กมลเลิศ, 2549) นอกจากนี้ก็ยังมีปัจจัยเชิงจิตที่เป็นแรงขับภายในตัวมนุษย์ที่กระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ และแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและงานสำเร็จจุล่งไปด้วยดีและรวดเร็ว (ฤทัยรัตน์ ชิตมงคล และคณะ, 2554) และปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร บุคลากรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น (อำนาจ บุญศรี, 2561) และจาก การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก็พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอีกหลายประการ เช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบายและกฎระเบียบ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น (จันจิรา โสประจิน, 2553)

บุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานองค์กร สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน องค์กร รวมทั้งสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นการ

ทำตามขอบเขตลักษณะหน้าที่ของโครงสร้างของงานที่รับผิดชอบหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กร และพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2552)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2558 ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการจากระบบราชการให้มีลักษณะคล้ายกับการบริหารจัดการของภาคเอกชน ที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และยังมี การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการที่รวดเร็ว มีคุณภาพสูง (ราชกิจจานุเบกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2561) ประกอบกับมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ได้มีนโยบาย กำหนดสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยแบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่ง องค์กรคาดหวังให้บุคคลจำเป็นต้องมี โดยกำหนดสมรรถนะหลักไว้ 6 ตัว คือ I-AM-KA-S-E-T ดังนี้ 1) I - Innovation: มีความคิดริเริ่ม 2) AM - Achievement Motivation: มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) Ka - Kasetsart Engagement: มีความผูกพัน ต่อ มหาวิทยาลัย เกษตร ศาสตร์ 4) S - Self Development: พัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 5) E - Ethics: มีความซื่อสัตย์ และจรรยาบรรณ วิชาชีพ 6) T - Teamwork: ทำงานเป็นทีม (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2561) ซึ่งหนึ่งในสมรรถนะหลักที่สำคัญ คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการ แก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและผู้อื่น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อนำ ผลการศึกษามาเป็นข้อมูล และเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การ ดำเนินงานตลอดจนสนับสนุนหรือขจัดปัญหาซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผล สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

คำถามของการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันหรือไม่
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน คืออะไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มี 6 คณะ 3 สำนัก จำนวน 1,249 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 มีนาคม 2561: งานอำนวยการ กองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ในสังกัด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามหน่วยงาน จำนวน 303 คน ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดของตัวอย่างโดยการใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1989: 10-11) ที่ระดับ

ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สำหรับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และประเภทของบุคลากร

2.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

2.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน

2.1.2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (ปัจจัยค้ำจุน) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.2.3 วัฒนธรรมองค์การ

2.1.2.4 ความสมดุลในชีวิต งานและครอบครัว

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นศึกษาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนมี 6 คณะ 3 สำนัก ดังนี้ 1) คณะเกษตร กำแพงแสน 2) คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน 3) คณะวิทยาศาสตร์ การกีฬา 4) คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 5) คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ 6) คณะสัตวแพทยศาสตร์ 7) สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน 8) สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน และ 9) สำนักหอสมุด กำแพงแสน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเริ่มเก็บข้อมูล ในช่วงเดือนกรกฎาคม - เดือนสิงหาคม 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่มีลักษณะสัมพันธ์โดยตรงกับงาน เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จในงานนั้น และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัลหรือคำชมเชย การมอบหมายงานสำคัญๆ เป็นต้น

3. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้รับมอบหมายงานที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทายและน่าสนใจ และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างเต็มที่

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการวางแผนและแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด

5. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในรูปแบบต่างๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การศึกษาต่อเพิ่มเติม การเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น

ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งค่าตอบแทนเหล่านั้นยังเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน รับรู้ เข้าใจ และยอมรับในนโยบาย กฎระเบียบ วัสดุภัณฑ์ และพันธกิจขององค์กร

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม และปฏิบัติต่อพนักงานแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

6. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน รู้สึกภาคภูมิใจและเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะองค์กรมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความเข้าใจ ยอมรับ และยินดีที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร เพราะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

ด้านความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการปฏิบัติงานไม่ได้ หมายถึง เวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่า ๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้น ได้หรือไม่เพียงใด

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนที่แสดงออก รวมถึงลักษณะการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่มีการปฏิบัติงาน และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความมุ่งมั่นหรือปรารถนาที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือประสบความสำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งรวมถึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น

บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ หมายถึง ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการช่วยเหลืองานทั้งระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้ เช่น การสนับสนุนด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย เทคโนโลยีสารสนเทศและการเรียนรู้การพัฒนานักศึกษา การพัฒนาอาจารย์ และการพัฒนาตนเอง เป็นต้นโดยทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับส่วนงานทุกส่วนงาน เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามภารกิจของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ประกอบด้วย

1. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายให้รับราชการในสังกัดส่วนงานต่างๆ ภายใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ

2. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ในสังกัดส่วนงานต่างๆ ภายใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร สายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
4. หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนสามารถนำผลจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ไปใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษา ค้นคว้า หรือทำวิจัยต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสุขอนามัย
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว
8. บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานพนักงานมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาตามหลักการและเหตุผลที่แตกต่างไป แต่โดยรวมจะมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อประเมินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ดังนี้

1.1 ความหมายของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

บันดูรา และ อัลเบอร์ท (Bandura, 1997) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความพยายามมานะอดสาหะ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

ธีรพร สุทธิโส (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นทักษะในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้อง ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือนโยบายขององค์กร

จุฬาลักษณ์ สภาพรรณวิสุทธิ์ (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกต วัดได้จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่แสดงออก รวมถึงลักษณะการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึคนึกคิดที่มีการปฏิบัติงาน และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

Wofford (1989, อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันภายในองค์การหรือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด อิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ จึงจำเป็นต้องรู้ที่มาของพฤติกรรม และเข้าใจวิธีการปรับพฤติกรรมของบุคคล โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วการทำนายพฤติกรรมของบุคคลให้ถูกต้องเป็นสิ่งที่ยากลำบาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากหลายองค์ประกอบ

$$B = f(P, E)$$

เมื่อ B = พฤติกรรม (Behavior)

f = ฟังก์ชัน

P = ตัวบุคคล (Person)

E = สภาพแวดล้อม (Environment)

พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบก็คือตัวของบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจึงสามารถทำนายได้จากลักษณะเฉพาะของบุคคลและสภาพแวดล้อมเช่นกัน

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1991, อ้างถึงในธัญรดา จิตสุรผล, 2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย

1. การสื่อสาร (Communication) ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การหนึ่งๆนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารการรับ - ส่ง และการจัดการกับข้อมูลที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงาน การสื่อสารภายในนั้นจะเป็นตัวเชื่อมองค์การเองกับส่วนงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นตัวช่วยให้เกิดการรวบรวมข้อมูล หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจที่ให้ผลที่ดี และมีประสิทธิภาพนั้น โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับทางเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และเป็นไปได้ และคัดสรรหาวิธีหรือแนวทางที่เหมาะสมที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การจัดการที่ดี หรือการหาแนวทางการดำเนินงาน

ที่ผ่านการผสมผสานองค์การประกอบทั้งด้านพฤติกรรมและโครงสร้างนั้น จะช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่ดี

3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การได้ตระหนักถึงความคาดหวังขององค์การ ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และพฤติกรรมอื่นๆ องค์การนั้นต้องการให้สมาชิกปฏิบัติเพื่อประสิทธิผลแก่ตัวองค์การเอง

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันภายในองค์การหรือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องรู้ที่มาของพฤติกรรม และเข้าใจวิธีการปรับพฤติกรรมของบุคคล เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลแก่ตัวองค์การเอง

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

กริฟเฟท ฮอม และการ์ทเนอร์ (Griffeth & Hom, 2002) กล่าวว่า ผลการวิจัยว่าภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุเพศ สถานภาพสมรส และควมมีอาวุโสในงานเป็นต้นปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการปฏิบัติงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้นแต่อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้น ถือว่ามีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสูงและสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้พนักงานในองค์การไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุ 60 ปีจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงานทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้นและมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้นตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่างๆที่พึงได้เพื่อขึ้นด้วยพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่หลีกเลี่ยงงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงมีประสพการณ์การปฏิบัติงานจะเน้นคุณภาพแต่ก็จะขาดความยืดหยุ่นและจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ๆซึ่งในปัจจุบันองค์การจำเป็นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆโดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์การทำให้้องค์การต้องแสวงหาพนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดีและเป็นคนที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงดังนั้นในยุคที่้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการปฏิบัติงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาพบว่าไม่มี ความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของ ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานทักษะในการคิดวิเคราะห์แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้ เมื่อมีการแข่งขันแรงจูงใจการปรับตัวทางสังคมความสามารถในการเรียนรู้และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่า เพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกตลอดจนความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพสมรสกับการปฏิบัติงาน (Marital status and job performance) จาก การศึกษาพบว่า ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่าสถานภาพการสมรสมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไรแต่ มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราออกจากงาน (Turnover) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสดนอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสดตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการปฏิบัติงาน (Tenure and job performance) จาก การศึกษาพบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการปฏิบัติงานจะมี ผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วยรวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อย และการลาออกจากงานน้อยซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการปฏิบัติงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

โรบบิ้นส์ และจ๊อด (Robbins; & Judge, 2007: 43-45) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสามารถ (Ability) เป็นสมรรถภาพหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่ได้รับ มอบหมายโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual abilities) เป็นขีดความสามารถของ บุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สติปัญญาเช่นการพูดการใช้เหตุผลและการแก้ปัญหาซึ่ง จะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมงานที่ยิ่งซับซ้อนมากเท่าใดความต้องการความสามารถ ด้านสติปัญญาจะมากขึ้น

2. ความสามารถทางกายภาพ (Physical abilities) ประกอบด้วย ความแข็งแรงของ ร่างกาย ความอดทนในการปฏิบัติงานและความคล่องแคล่วซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จและความ ล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

3. ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน (The ability-job fit) เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม ของบุคคลในการปฏิบัติงานงานแต่ละงานต้องการคนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น ในการ มอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับงานด้วย

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ ปัจจัย ด้านลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความมีอาวุโสในงาน ปัจจัยด้าน

ความสามารถ (Ability) เป็นสมรรถภาพหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่ได้รับ โดยปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคคล

1.4 ลักษณะของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

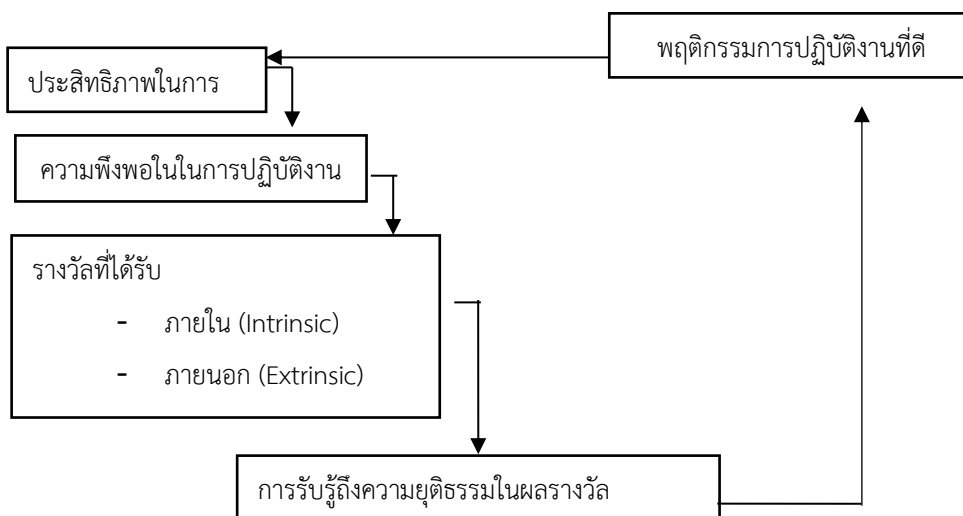
บีส (Beach, 1975) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทศนคติที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงาน

ชูศักดิ์ เจนประเคน (2544: 210) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สำคัญๆเป็น 6 ประเภทคือ 1) ความรอบรู้และวิจารณ์ญาณ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน 4) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 5) ความรับผิดชอบที่มีต่องาน และ 6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพคือ พนักงานต้องมีความรับผิดชอบ มีทศนคติที่ดี มีความอดทนความเชื่อมั่นในตัวเอง มีวินัยและทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงาน

1.5 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

บาร์ธ (Baruch, 1968) กล่าวถึง พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรว่าการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพทศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ (Social condition) ได้แก่ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น



ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา: Baruch, B.D. (1968) New ways in discipline, Inc: 159.

แคทซ์ และ แคน (Katz & Kahn, 1978) กล่าวว่า มีพฤติกรรม 3 ประการด้วยกันที่องค์กรต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร ดังนี้

ประการที่ 1 องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพนอกเหนือจากกระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคคลแล้วองค์กรยังต้องสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

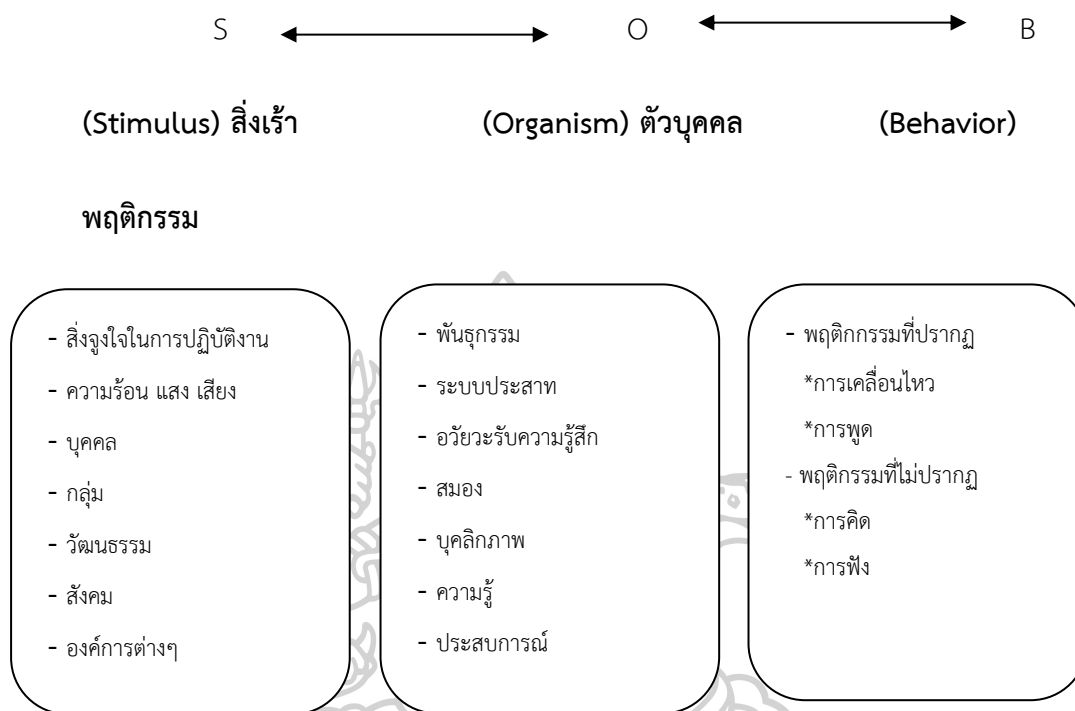
ประการที่ 2 องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดด้วยความเต็มใจและความสามารถปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการที่ 3 นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือในโอกาสพิเศษเพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วไปเกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร

โมเดล SOB และโมเดลความแตกต่างระหว่างบุคคล

วอฟฟอร์ด (Wofford, 1989: 150) ได้สร้างโมเดลขึ้นมาเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้นโดยใช้โมเดล SOB ซึ่งเป็นปฏิกริยาที่สิ่งเร้า (Stimulus-S) มากระทบ

ตัวบุคคล (Organism-O) และส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรม (Behavior-B) เช่นพนักงานได้รับสิ่งเร้าจากสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นรางวัลต่างๆทำให้เกิดพฤติกรรมความกระตือรือร้นขยันทำงาน



ภาพที่ 2 แสดงโมเดล SOB ที่ใช้วิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล
ที่มา: Wofford, J.D. (1989). Organization Behavior, Inc: 42.

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสามารถ ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย

1.6 ความหมายพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

Hwang, A., Ang, S., & Francesco, A. M. (2002) กล่าวว่า พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ของตน

Eric G. Kirby et.al. (2010) กล่าวว่า พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การแข่งขันที่มากเกินไป มุ่งมั่นจะเอาชนะเป้าหมาย มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ ต้องการได้รับประโยชน์สูงสุดจากทุกๆ เรื่อง

กิตติ บุณนาค (2549:3) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง กระบวนการที่จะต้องนำมาใช้ในการสร้างกลยุทธ์(Stratgy) ทั้งนี้เพื่อนำเอากลยุทธ์ที่สร้างขึ้นไปใช้ในการบริหารงาน โดยมุ่งที่จะทำให้ผลกลยุทธ์นั้นเกิดผลผลิต(outputs) ผลลัพธ์(outcomes) และผลลัพธ์สุดท้าย(Ultimate outcomes) เป็นสำคัญ ซึ่งผลต่างๆเหล่านี้รวมแล้วเรียกว่า ผลสัมฤทธิ์(Results) ทั้งนี้ผลในแต่ละระดับจะต้องมีตัวชี้วัด(Indicators)ที่ชัดเจนและสามารถพิสูจน์ได้ประจักษ์

มัณฑิรา เกิดพิพัฒน์ (2550) ให้ความหมายของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีความพยายามที่จะบรรลุผลที่ตนตั้งเป้าหมายไว้ ลักษณะพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ พฤติกรรมที่มีเป้าหมาย พฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกับมาตรฐาน

รุ่งนภา สุนันทน์โอภาส (2550) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยใช้กระบวนการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนออกมาเป็นรูปธรรม

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์การหรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์การมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการวัดผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นหรือความปรารถนาที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือประสบความสำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาตามหลักการและเหตุผลที่แตกต่างไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

2.1 ความหมายแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดัน ให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละแต่คนมีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2003 อ้างถึง สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมี

ทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

พเนตร ศรีประทุม (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่จะนำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

ศิริพร จันทศรี (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ 11 แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของ การจูงใจ อยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถเปลี่ยนทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจหรือ เป้าหมายทางปฏิฐาน หรือทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ (Negative) เช่น การดูว่ากล่าว ตักเตือนสำหรับการปฏิบัติงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่นๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธนี้มักไม่เป็นสิ่งดึงดูดใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยง โดยไม่สร้างพฤติกรรมใดๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางนิเสธนี้

วุฒิชัย จำนง (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ลักษณะและระดับที่เอื้อบุคคลที่เป็นสมาชิกของระบบสังคมได้เกิดความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมและพอใจที่จะทำงานให้กับระบบสังคมนั้น

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

ชูเกียรติ ยัมพวง (2554) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเล้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจทั้งหลายนั้นอยู่ภายใต้ข้อสมมติฐานในเรื่องความพึงพอใจ ซึ่งหมายถึงว่าแต่ละคนจะถูกจูงใจให้มุ่งหาสิ่งที่ตนพอใจ อันก่อให้เกิดผลที่ว่าทฤษฎีการจูงใจนั้นอย่างน้อยต้องพิจารณาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ

การกระตุ้น	แรงขับ/แรงชักจูง	เป้าหมาย/เป้าประสงค์	พฤติกรรม
------------	------------------	----------------------	----------

ภาพที่ 3 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : นิตยา เพ็ญศิริรักษา และสุรชาติ ณ หนองคาย (2554)

1. การกระตุ้น เป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจ โดยนักวิชาการแบ่งการกระตุ้นออกเป็นสองลักษณะ คือ การกระตุ้นทางกาย และการกระตุ้นทางจิตใจ

2. การเกิดแรงขับเคลื่อน การกระตุ้นจะทำให้เกิดผลสองประการ คือ 1) การกระตุ้นทางกายจะทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการ และ 2) การกระตุ้นทางจิตใจจะทำให้เกิดแรงชักจูง (Motive) ซึ่งถือว่าเป็นความอยาก

3. การเกิดเป้าที่ประสงค์ แรงขับและหรือแรงชักจูงที่เกิดจากการกระตุ้น ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นอันเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์กระทำให้เกิดต่อกายหรือต่อจิต จะขับเคลื่อนให้บุคคลกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นจะส่งผลให้ไปไปตามเป้าประสงค์ เช่น ความหิวเป็นแรงขับทางกาย จะขับเคลื่อนให้เกิดความต้องการ และความต้องการอันเกิดจากความหิวก็จะถูกนำมากำหนดเป้าประสงค์ คือ หายหิวหรืออิ่มแล้วแต่กรณี บุคคลจะนำเป้าประสงค์มาเป็นที่ตั้งในการกำหนดเป้าหมายของการกระทำหรือพฤติกรรม คือ ให้ได้มาซึ่งอาหาร เมื่อได้อาหารตามเป้าหมายจะนำมารับประทานจนบรรลุตามเป้าที่ประสงค์ ซึ่งอาจตั้งเป้าประสงค์ว่าได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม และนำเป้าประสงค์ไปกำหนดเป้าหมาย เพื่อกระทำการให้ได้มาซึ่งโล่เกียรติยศหรือสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเกียรติยศตามที่บุคคลตั้งเป้าประสงค์ไว้

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ

อานวย บุญศรี (2556) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ มีดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่องานนั้นๆ การจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งาน มีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆได้ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆได้ซึ่งจะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆได้ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งๆ ขึ้นไป

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสับสนและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ องค์ประกอบด้านลักษณะงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจได้เช่นกัน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งในแต่ละองค์กรต้องการให้ผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจการมีมากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจการมีเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการจะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรให้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม บุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงาม มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่างๆที่มีการให้การฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการปฏิบัติงานและความต้องการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กรต่างๆ

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสุขอนามัย

อานวย บุญศรี (2556) กล่าวว่า ปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร บุคลากรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยที่มาจากภายนอก ได้แก่

1. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมง การปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา ไม่มีความสุข และพอใจกับการปฏิบัติงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย คือ ปัจจัยที่จะช่วยให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร บุคลากรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และจะส่งผลให้องค์กรไม่บรรลุไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาตามหลักการและเหตุผลที่แตกต่างไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนี้

5.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

วรัญญา ไชยลา (2550: 39) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายโดยคาดหวังว่าจะกระทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพบกับอุปสรรคปัญหา ก็มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะโดยหาวิธีการที่จะเผชิญกับอุปสรรคนั้นอย่างไม่ท้อถอย

ภักพล นันทาวีราช (2551: 12) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้รับความสำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางโดยพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความทะเยอทะยานเพื่อนำตนเองสู่ความสำเร็จและมีความต้องการเป็นอิสระ ในการทำกิจกรรมนั้นๆ ต้องการชัยชนะในการแข่งขันมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อให้บรรลุกับมาตรฐานที่ตนเองได้ตั้งไว้

เอี่ยมพร บัวสรวง (2551: 16) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จการแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยตนเองการทำการกิจกรรมด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงและทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบ

ณัฐิกา บุรณกุล (2552: 7) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ต้องการงานออกมามีประสิทธิภาพโดยพยายามมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆชอบทำงานที่มีลักษณะยากและท้าทายความสามารถต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

ศิริรภา พงษ์หล้า (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่ปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเลือกทำงานที่ท้าทาย ชอบแข่งขันกับบุคคลและตนเองอีกทั้งยังชอบปรับปรุงผลงานของตนเองให้ดีขึ้น แม้จะเผชิญกับอุปสรรคปัญหา

นิตยา สิทธิเสื่อ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แม้จะยุ่งยากลำบากก็ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆที่จะแก้ปัญหาจะนำไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้

ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554: 9) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีความอดทน

สุภารัตน์ อธิธรรมดา (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน หรือแรงขับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย หรือต้องการทำให้สิ่งที่ตนกระทำอยู่ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ และถ้างานที่บุคคลคาดหวังเอาไว้เกิดผลสำเร็จก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดกำลังใจ และมีความคาดหวังในการที่จะทำสิ่งนั้นๆให้ประสบความสำเร็จหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป แต่ถ้าสิ่งที่เขาทำให้ประสบความสำเร็จบ่อยครั้งเขาก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดการตั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงานนั้นๆต่ำลงจนบุคคลนั้นอาจจะกลายเป็นคนที่มีความท้อแท้ ไม่สู้ ไม่กล้าคิด หรือไม่กล้าหวังต่อสิ่งต่างๆ และถ้าบุคคลกรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอีกด้วย ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีความสำคัญ และมีอิทธิพลมากต่อแต่ละบุคคลในการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปนั้นก็ขึ้นอยู่กับผลที่มาจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการกระทำสิ่งนั้นๆเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้แต่ละบุคคลกล้าคิด กล้าที่จะคาดหวัง และกล้าที่จะทำในสิ่งต่างๆที่ตนเองตั้งใจ หรือได้การทำอยู่ให้ประสบผลสำเร็จที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของตนที่ได้ตั้งเอาไว้อีกด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน หรือแรงขับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย หรือต้องการทำให้สิ่งที่ตนกระทำอยู่ประสบความสำเร็จลุ่งไปได้ด้วยดี และสัมฤทธิ์ผลตามที่ตนเองตั้งไว้ และถ้างานที่บุคคลคาดหวังเอาไว้เกิดผลสำเร็จ ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดกำลังใจและจะมีความคาดหวังในการที่จะทำสิ่งนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้แต่ละบุคคลกล้าคิด กล้าที่จะคาดหวัง และกล้าที่จะทำในสิ่งต่างๆ ที่ตนเองตั้งใจ หรือได้กระทำอยู่ให้ประสบความสำเร็จที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของตนที่ได้ตั้งเอาไว้อีกด้วย

5.2 ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โกลม บั้วพรหม (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จของงานซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้อง หรือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และสิ่งที้องค์การจะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ การจะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การนั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยที่บุคคลคาดหวัง หรือต้องการได้จากองค์การด้วย จึงจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้องค์การมั่นใจว่าพนักงานจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อตอบแทนองค์การ อันจะส่งผลให้การดำเนินการขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

พัชรี เหลืองอุดม (2554) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ ได้แก่ การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลในองค์การ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่มการส่งเสริมเสริมสร้างสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี การสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ การช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ การช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุ และอันตรายในการปฏิบัติงาน การเกื้อกูลและจูงใจและสมาชิกขององค์การฝึกความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ การทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กิติ ตยัคคานนท์ (2554) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าในการที่จะทำใ้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่

จะทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ การทำให้เกิดความสนใจ การเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา การทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน ใ้เรามีกิจกรรม และเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงานและผลักดันในบุคคลสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว ย่อมที่จะทำให้หน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้ หากคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้มากกว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

5.3 ประเภทของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มงคล ศัยยกุล (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน หากพิจารณาใช้แหล่งการเสริมแรงเป็นเกณฑ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กินแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน (Intrinsic Achievement Motivation) นิทานมาจากความต้องการที่อยากแข่งขันและอยากเอาชนะอุปสรรคปัญหาของมนุษย์เพื่อที่จะต้องการควบคุมสิ่งแวดล้อม บริการที่มาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน แบ่งเป็น ความต้องการที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะพัฒนามาตรฐานส่วนตนขึ้นมากการควบคุมความสำเร็จของตน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก (Extrinsic Achievement Motivation) พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล อาจไม่จำเป็นต้องพัฒนามาจากแรงจูงใจภายในในเสมอไปยังมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก ซึ่งมีจุดเริ่มต้นมาจากแรงจูงใจที่อยากจะพัฒนาความเอาใจใส่และความเกี่ยวข้องกับผู้อื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

ประการแรก ได้แก่ ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีลักษณะที่สำคัญ ความวิตกกังวลเป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่เป็นความวุ่นวายใจหรือความไม่สบายใจ และส่งผลต่อร่างกาย ความวิตกกังวลเป็นแบบความรู้ความเข้าใจของบุคคลตระหนักว่าตนเองถูกตำหนิ ตนเองมีประสบการณ์ร้ายในชีวิต และเกิดความปรีวิตกว่าทุกอย่างต้องจบลงในแง่ร้าย การตกอยู่ในสถานการณ์ที่ทำให้กังวลซ้ำแล้วซ้ำซาก

ประการที่สอง ได้แก่ เป้าหมายของแรงจูงใจภายนอก ทิศทางของการแสดงพฤติกรรมพุ่งไปยังการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ประการที่สาม ได้แก่ มาตรฐานภายนอก การตั้งมาตรฐานความสำเร็จของพฤติกรรมภายนอก ทั้งนี้เนื่องมาจากข้อเท็จจริงที่ว่าการกระทำพฤติกรรมนั้นไปเพื่อต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ

ประการที่สี่ ได้แก่ การใช้ผู้อื่นควบคุมความสำเร็จของตน ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลคิดว่าโอกาสและความสำเร็จในการจะทำได้สิ่งหนึ่งของตนนี้ถูกควบคุมโดยผู้อื่น

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลทุกคนล้วนแต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน และมีอยู่ในทั้ง 2 ประเภท แต่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล โดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจประเภทใดออกมา ยอมแปรไปตามสถานการณ์และบริบทของแต่ละบุคคล

5.4 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เมอราเบียน (Mehrabian, 1968 อ้างถึงใน พริจิต บุญบันดาล, 2551) กล่าวว่า ลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งสามารถเป็นโครงสร้างได้ 8 ส่วน ได้แก่

1. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Independence) ชอบที่จะรับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จโดยตนเองคนเดียวมากกว่าร่วมกันทำหลายๆคน
2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Achieve oriented) มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
3. ความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Achieve/failure feeling) ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไปไม่ใช่เพราะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ
4. การหลีกเลี่ยงในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอๆกัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง (Intermediate Risk/Realistic Aspiration Level)
5. การเลือกงานที่ยาก และท้าทายความสามารถ (Worth-while/Difficult work) ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่
6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ (skill/competition) มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง
7. ความสามารถที่รับรองผลระยะยาว (Delay Gratification) ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน
8. ความผูกพันกับอนาคต มากกว่าอดีต และปัจจุบัน (Distant Future Perspective) มองการณ์ไกล คำนึงถึงผลที่ได้รับในระยะยาว เชื่อว่าจะต้องดีกว่าที่ผ่านมา

พริจิต บุญบันดาล (2551) กล่าวว่า คุณลักษณะ 5 ประการของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงดังนี้

1. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายโดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ทำทหายความปรารถนาและมีการวางแผนการดำเนินงานรวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงานไม่หวั่นเกรงอุปสรรค วิตกกังวลต่อความล้มเหลว ทำงานได้นานๆและไม่ยอมให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

3. มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนคิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือไม่ยอมความรับผิดชอบไปให้คนอื่น ถ้าประสบความล้มเหลว แต่พยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด

4. แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าการชนะคู่แข่ง

5. ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสนุกกับงาน งานที่ท้าทายความสามารถ คือ งานที่ไม่ง่ายไม่ยากเกินไป

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ เป็นบุคคลที่ทำงานอย่างมีเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงาน มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตน แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ มุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าการชนะคู่แข่ง และต้องการทำงานที่ท้าทายความสามารถ คือ งานที่ไม่ง่ายไม่ยากเกินไป

6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

6.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติ โดยสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมาแม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน และแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกันวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อองค์กร เพื่อที่จะเผชิญหน้ากับการคุกคามทางการแข่งขันหรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมสามารถนำองค์กรไปสู่การชะงักชะงันและความล้มเหลวในที่สุด (สมยศ นาวิการ, 2543)

ความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของพวกเราและเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของพวกเรา

เองแม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์กรอยู่หลายอย่าง โดยทั่วไปวัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตขององค์กรวิถีทางที่กระทำอยู่ ณ ที่นี้ หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมคือ ค่านิยมร่วมที่ถูกสันนิษฐานว่าเป็นส่วนหนึ่งตามธรรมชาติขององค์กรวัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่อาจจะเขียนไว้ เป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร ยิ่งกว่านั้นวัฒนธรรมจะมีผลกระทบต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์กรด้วย ดังนั้น วัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดระดับความพอใจของพนักงาน องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของพวกเขาเพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และความสามารถแข่งขันได้อย่างไร ประการแรกวัฒนธรรมที่ไม่เสริมสร้างจะต้องถูกยอมรับโดยผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นเมื่อปัญหาทางวัฒนธรรมได้ถูกยอมรับแล้ว โรเบิร์ตเอฟ อัลเลน (2546) ได้เสนอแนะว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 วัฒนธรรมปัจจุบันจะถูกวิเคราะห์อย่างรอบคอบและอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องถูกระบบ เราจะต้องพัฒนาแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขึ้นมาโดยมุ่งที่เป้าหมายการสร้างความเป็นเลิศขององค์กร

ขั้นตอนที่ 2 สมาชิกขององค์กรจะได้รับการแนะนำกระบวนการเปลี่ยนแปลงการประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมจะถูกดำเนินการเพื่อที่จะติดต่อบริการความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและแถลงเป้าหมายใหม่ขององค์กรแก่พนักงาน

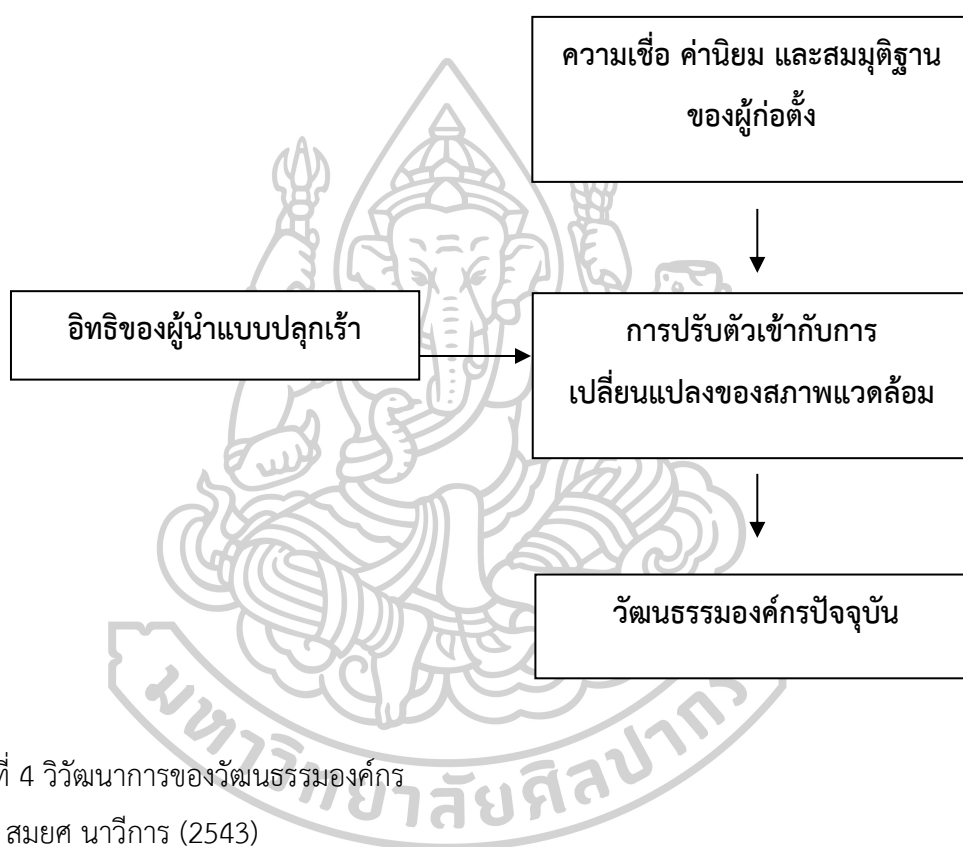
ขั้นตอนที่ 3 การแปรสภาพองค์กรได้บรรลุความสำเร็จนี้คือ หัวใจของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนโยบายโครงการและระเบียบวิธีปฏิบัติงานขององค์กรต้องถูกเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ ณ ขั้นตอนที่ 1 และถูกติดต่อบริการขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 ผู้บริหารระดับสูงได้ข้อมูลป้อนกลับและประเมินวัฒนธรรมที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ วัฒนธรรมเก่าอาจจะต้องดำเนินการปรับปรุงที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนความมั่นคงและความต่อเนื่องของวัฒนธรรมแบบสิ่งมีชีวิตที่ต้องการวัฒนธรรม “ใหม่” จะต้องสนับสนุนการก่อร่างใหม่ขององค์กรเพื่อเป็นองค์กรที่ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้าและปัจจัยที่สำคัญอย่างอื่นภายในสภาพแวดล้อม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมความเชื่อและแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อองค์กร และวัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดระดับความพอใจของพนักงาน องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของพวกเขาเพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่

วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร โดยทั่วไปเราสามารถกล่าวได้ว่ารากฐานของวัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นค่านิยมและความเชื่อของผู้ก่อตั้งของพวกเขาแต่วัฒนธรรมจะถูกปรับปรุงเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจะทำให้วัฒนธรรมองค์กรบางอย่างล้าสมัย

ไปและแม้แต่ไร้ประโยชน์ไปเลยรากฐานใหม่ของวัฒนธรรมจะต้องถูกเพิ่มเข้ามาเมื่อรากฐานเก่าถูกละทิ้งไปเพื่อรักษาความสำเร็จของพวกเขาเอาไว้ตามภาพประกอบที่ 2 วัฒนธรรมขององค์กรอาจจะเปลี่ยนแปลงไปเพื่อการสะท้อนให้เป็นอิทธิพลของผู้นำแบบแปรสภาพนอกเหนือไปจากผู้ก่อตั้งด้วย (สมยศ นาวิการ, 2543)



ภาพที่ 4 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร
ที่มา: สมยศ นาวิการ (2543)

การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

โรบิน และคูเทอ (Robbin & Coulter, 2002) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้าน เพื่อใช้ในการประเมินองค์กรซึ่งจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบบุคลิกลักษณะขององค์กรและวิถีที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติอยู่ เช่นเดียวกันกับการบ่งบอกลักษณะวัฒนธรรมองค์กร โดยการใช้ค่าเข้าสู่ศูนย์กลาง ซึ่งต้องมีการระบุพิสัยในด้านต่างๆ และทำการประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์กรใดที่มีการยึดถืออย่างแข็งแกร่งและมีการกระทำร่วมกันอย่างกว้างขวาง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกว่า โครงร่างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Profile)

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึง ระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำผลกระทบต่อนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร

4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง ระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึง การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการปฏิบัติงานแบบประสานความร่วมมือ

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึง ระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

ซึ่งลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้าน ได้มีการใช้จัดการสำหรับบ่งบอกลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในอุตสาหกรรมต่างๆ ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศ ในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างกว้างขวาง เช่นเดียวกันกับงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรในประเทศออสเตรเลีย ที่ใช้ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการประเมินการรับรู้ของบุคคลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะเด่นทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

แฮร์ริสัน (Harrison, 1972) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร แบ่งเป็น 4 รูปแบบ

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power Orientation) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งปกครองสภาพแวดล้อมขององค์กร และมุ่งมีชัยชนะเหนือฝ่ายตรงกันข้าม ไม่ค่อยเต็มใจที่จะอยู่ภายใต้กฎหรืออำนาจจากภายนอก ภายในองค์กร ผู้ที่มีอำนาจเท่านั้น จึงจะสามารถควบคุมเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา วัฒนธรรม

องค์กรรูปแบบนี้อยู่บนพื้นฐานของความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงทรัพยากร ซึ่งทรัพยากรสิ่งใดก็ได้ที่อีกฝ่ายต้องการ ผู้ที่มีอำนาจจึงใช้ทรัพยากรในการสร้างความพึงพอใจสนองความต้องการ และควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น วัฒนธรรมรูปแบบนี้ผู้นำจะมีบทบาทมากซึ่งมักจะ พบในองค์กรเก่าๆ ที่มาจากพื้นฐานกิจการของครอบครัว

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role orientation) เป็นวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยระบบของโครงสร้างและขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาและให้เสถียรภาพแก่องค์กรมีการระบุหน้าที่และผลตอบแทนที่ชัดเจน ทั้งปัจเจกบุคคลและองค์กรต่างก็ถูกคาดหวังว่าจะให้การยอมรับในส่วนที่เป็นข้อต่อรองของตน ข้อดีของวัฒนธรรมรูปแบบนี้คือ มีความเป็นระเบียบน่าเชื่อถือไว้วางใจ มีเหตุผล และมีความเสมอต้นเสมอปลาย การดำเนินงานเป็นไปตามโครงสร้างและขั้นตอนการปฏิบัติงานมากกว่าการควบคุมโดยผู้นำ แต่จุดอ่อนของวัฒนธรรมรูปแบบนี้ก็กลับอยู่ที่จุดแข็ง กล่าวคือ การดำเนินงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้อยู่บนสมมติฐานที่ว่ามีคนจำนวนไม่มากนักที่เชื่อถือได้ ดังนั้นองค์กรจึงไม่ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่สมาชิกองค์กรในระดับ ที่ต่ำกว่าระบบได้ถูกออกแบบมาเพื่อควบคุมและป้องกันไม่ให้สมาชิกเห็นแก่ตัวหรือทำอะไรที่ไม่ดี ซึ่งทำให้สมาชิกห่างไกลจากการสร้างสรรค์ และจากการทำในสิ่งที่ถูกต้อง เมื่อสิ่งที่ถูกต้องนั้นอยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement Orientation) วัฒนธรรมรูปแบบนี้มุ่งเน้นให้สมาชิกแสดงพลังอย่างเต็มที่เพื่อผลตอบแทน เป็นการใช้องค์กรทำหน้าที่ในการดึงดูดความสนใจและปลดปล่อยพลังในตัวของสมาชิกให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งต่างจากวัฒนธรรมมุ่งอำนาจและวัฒนธรรมมุ่งบทบาท โดยทั้งสองรูปแบบต่างใช้ผลตอบแทนภายนอกและการลงโทษเพื่อเป็นการจูงใจสมาชิก

4. วัฒนธรรมมุ่งสนับสนุน (Support Orientation) เป็นวัฒนธรรมที่มีบรรยากาศขององค์กรขึ้นอยู่กับความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างปัจเจกบุคคลและองค์กร โดยสมาชิกองค์กรเชื่อว่าตนมีคุณค่าในฐานะที่เป็นมนุษย์ ไม่ได้เป็นเพียงแค่ฟันเฟืองในเครื่องจักรหรือเป็นเพียงคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น ดังนั้นสมาชิกองค์กรของวัฒนธรรมรูปแบบนี้จึงทำงานไม่ใช่เพียงเพราะชอบงานของพวกเขาเท่านั้น แต่เพราะพวกเขาสนใจในคนที่พวกเขาทำงานด้วยและทำให้ปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นอย่างเช่น ลูกค้า สาธารณชน และผู้ได้บังคับบัญชามีความเป็นมนุษย์มาก และทำให้บรรยากาศภายในองค์กรมีความอบอุ่น ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้คือสมาชิกองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกินกว่าความต้องการในการทำงาน และเป็นการช่วยเหลือกันทั้งในกลุ่มและนอกกลุ่ม สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างใกล้ชิดและใช้เวลาด้วยกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น พวกเขาจะให้โอกาสกันเป็นครั้งที่สอง

7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว

7.1 ความหมายของสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน

วอลตัน (Walton, 1973) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกันโดยเกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางสัดส่วนของการใช้เวลาว่างของบุคคลและการใช้เวลาว่างกับครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

เอ็ดวาร์ด และ รอทบาร์ด (Edwards & Rothbard, 2000) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน คือ การไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการปฏิบัติงาน เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้ว ถึงแม้จะมีสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน คนส่วนใหญ่อาจไม่สามารถรับรู้ความสมดุลนั้นได้ แต่หากมีความไม่สมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานก็จะสามารถรับรู้ได้ง่ายกว่า เช่น เมื่อเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัวที่เกิดจากงาน ก็จรรู้สึกว่ามีความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว ดังนั้น จึงมีผู้ให้คำจำกัดความของ สมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงานโดยมองในด้านความขัดแย้งในชีวิตการปฏิบัติงาน

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน หมายถึง การมีทางเลือกในการสร้างความยืดหยุ่น มีสภาพแวดล้อมสนับสนุน ส่งเสริมและทำให้คนมุ่งความสนใจในงานขณะทำงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน สิ่งที่จะทำให้บุคลากรบรรลุความต้องการของชีวิต และความยืดหยุ่นดังกล่าว เป็นเสมือนกลยุทธ์ให้ความต้องการของบุคคลและธุรกิจมาบรรจบกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสมดุลชีวิตกับงาน หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการปฏิบัติงานไม่ได้ หมายถึง เวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่า ๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้น ได้หรือไม่เพียงใด

7.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน

เมอริ (Merrill and Merrill, 2008) กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่การงาน หรืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

2. ด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม
3. ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต ดังนั้น ทุกคนจึงต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ครอบครัวและเวลา
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรต้องทำคือ การพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

7.3 ความสำคัญของความสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2552) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับคนทำงานในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิด และสำหรับองค์กรในปัจจุบัน การปรับรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจเพื่อให้พนักงานได้บริหารหน้าที่และบทบาทต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ โดยการส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน สามารถรักษาพนักงานไว้กับองค์กรได้ อีกทั้งยังสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงาน และสามารถลดต้นทุนขององค์กรได้อีกด้วย

ล็อกวู้ด (Lockwood, 2007) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานส่งผลโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความหลากหลายของพนักงานภายในองค์กร จากการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน : ความท้าทายและแนวทางแก้ปัญหา ที่กล่าวถึงการใช้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานในการสนับสนุนความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตทางด้าน การสร้างครอบครัว ความหลากหลายในความแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างนายจ้าง โอกาสในการพัฒนาสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคนทำงาน และองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแนวคิด และการปรับรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจเพื่อให้พนักงานได้บริหารหน้าที่และบทบาทต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความหลากหลายของพนักงานภายในองค์กร

7.4 ประโยชน์ของความสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน

เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) กล่าวว่า ปัจจุบันองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พร้อม ๆ กับการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ประโยชน์ของสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานที่มีต่อพนักงานและองค์กรมีหลายประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีรายงานส่วนใหญ่ พบว่า สมดุลชีวิตการปฏิบัติงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

2. พนักงานมีความสุขในชีวิตการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ เบิร์ก (Burke) ในกลุ่มบริหารชาย จำนวน 283 คน พบว่า ผู้บริหารที่มีสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานจะมีความสุขในชีวิตการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีสมดุลชีวิตการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่า มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่า มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า มีชั่วโมงการปฏิบัติงานน้อยกว่า มีความเครียดในงานน้อยกว่า มีความสุขกายและอารมณ์ดีกว่า สำหรับพนักงานหญิง รายงานส่วนใหญ่พบว่า สมดุลชีวิตการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตการปฏิบัติงาน บาดเดียว

3. พนักงานและองค์กรมีผลผลิตภาพเพิ่มมากขึ้น มีรายงานจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทที่มีสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานกับผลผลิตภาพของบริษัท พบว่า บริษัทที่มีสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานจะมีการเติบโตของยอดขาย ผลตอบแทนของสินทรัพย์ และกำไรสูงกว่าบริษัทที่มีสมดุลชีวิตการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพของพนักงานและองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากเหตุผล 3 ประการ ดังนี้

3.1 โปรแกรมสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานหลายๆ กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทำให้การสื่อสาร และการประสานงานของพนักงานดีขึ้น ทำให้มีบูรณาการของงานทุก ๆ แผนกอย่างดี จึงส่งผลให้ผลผลิตภาพโดยรวมเพิ่มขึ้น

3.2 โปรแกรมสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานหลายๆ กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น สวัสดิการที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

3.3 โปรแกรมดูแลสุขภาพในครอบครัว หรือ การอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่พนักงาน โปรแกรมเหล่านี้จะตอบสนองความต้องการของพนักงานทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีเพิ่มมากขึ้น และความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น

4. สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีรายงานการศึกษาที่สนับสนุนว่าองค์กรมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น กระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิผล สามารถธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ อัตรา

ขาดงาน ลาออกลดลง พนักงานมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี มีความมุ่งมั่นผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเสมอภาพในงาน และองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ประโยชน์ของความสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน มีหลายประการ คือ พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในชีวิตในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตภาพของพนักงานและองค์กรเพิ่มขึ้น

8. บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8.1 ปรัชญา มุ่งเน้น ให้การศึกษาอุดมศึกษา สร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ให้บริการทางวิชาการ สืบสานและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรและทรัพยากรอย่างยั่งยืน (กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562)

8.2 วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับสากล (กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562)

8.3 พันธกิจ

- ผลิตบัณฑิตที่มี ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม โลกทัศน์ที่เป็นสากล ภาวะผู้นำ จิตสาธารณะ ทักษะด้านการวิจัยและวิชาชีพ เป็นที่ต้องการของตลาดงาน และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

- สร้างงานวิจัยที่ได้มาตรฐานสากล เน้นด้านเกษตรและอุตสาหกรรม ที่แก้ไขปัญหาของประเทศ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในเวทีโลก

- บริการวิชาการเชิงรุกครบวงจร รับผิดชอบต่อความต้องการ เข้าถึงบริการได้ง่าย และขยายเครือข่ายความร่วมมือในชุมชนกับภาคการผลิต

- อนุรักษ์ สืบสาน ฟื้นฟู และส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์ความเป็นไทย บริหารจัดการเชิงรุกที่เน้นบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ การแสวงหารายได้ (กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562)

8.4 ค่านิยมองค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สืบสานสามัคคี มีคุณธรรม (กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562)

8.5 อัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนึกดี (Integrity) มุ่งมั่น (Determination) สร้างสรรค์ (Knowledge Creation) สามัคคี (Unity) (กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562)

8.6 เอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มุ่งสร้างศาสตร์แห่งแผ่นดิน เพื่อความกินดีอยู่ดีของชาติ (กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562)

8.7 ประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พ.ศ. 2552 - 2561 (กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้าง ปรับปรุง บูรณาการหลักสูตร และพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่เน้นทักษะวิชาชีพ ทักษะสากล ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยด้านการเรียนการสอน มีศักยภาพด้านการวิจัย มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างให้นิสิตมีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยปรับปรุงกระบวนการรับนิสิตใหม่ เพิ่มกิจกรรมเสริมหลักสูตรและปลูกฝังให้มี คุณธรรม จริยธรรม ภาวะผู้นำ จิตสาธารณะ จัดกิจกรรมยกย่องคนดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ระดมทุน เพื่อการผลิตบัณฑิต และวิจัยเพื่อการเรียนการสอน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 บูรณาการงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาชาติและปัญหาเร่งด่วน โดยกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ชัดเจน จัดหาแหล่งทุนทั้งภายในและต่างประเทศ สนับสนุนปัจจัยพื้นฐานเพื่อการวิจัยให้เพียงพอ สร้างกลไกในการจัดหาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน และพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ทันสมัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาบุคลากรวิจัยทั้งด้านศักยภาพและจรรยาบรรณ สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย เพิ่มนักวิจัยที่เลี้ยง ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ [และการ] จดสิทธิบัตร ยกกระดับมาตรฐานการประชุมของวิทยาเขตและแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สากล และผลักดันให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระดับชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างเครือข่ายงานวิจัยระหว่างสถาบัน ภาคการผลิต ชุมชน และองค์กร ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการวิชาการเชิงรุกครบวงจร โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือในและต่างประเทศ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริการวิชาการมีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและทั่วถึง มีการบูรณาการงานบริการวิชาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย จัดตั้งศูนย์บริการวิชาการให้เป็นแหล่งรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อความสะดวกในการเข้าถึงบริการ ปรับปรุงการจัดการโครงการพัฒนาวิชาการให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดรายได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 อนุรักษ์ สืบสาน ฟื้นฟู ทำนุบำรุงขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้นิสิตและบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมกิจกรรมกับวิทยาเขต จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอเพื่อสร้างความรักองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเบ็ดเสร็จในวิทยาเขต โดยเน้นการบริหารแบบมืออาชีพ พัฒนาบุคลากรให้เชี่ยวชาญ มีจิตสำนึกรักองค์กร ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง และรณรงค์การหารายได้เพิ่มจากทรัพย์สิน และผลงานขององค์กรเป็นหลัก ส่งเสริมการนำงานวิจัยเข้าสู่ระบบการผลิตเพื่อก่อให้เกิดรายได้

8.8 พจนานุกรมสมรรถนะมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2561)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มีนโยบายกำหนดสมรรถนะหลัก Core Competency หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลัก ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งองค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคนจำเป็นต้องมี โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 6 ตัว ได้แก่ I-AM-Ka-S-E-T ดังนี้

ตารางที่ 1 สมรรถนะหลัก Core Competency

สมรรถนะ Core Competency :I-AM-Ka-S-E-T	สายวิชาการ	สายสนับสนุนฯ	ผู้บังคับบัญชา	ผู้บริหาร
1. I-Innovation : มีความคิดริเริ่ม	✓	✓	✓	✓
2. AM-Achievement Motivation : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓	✓	✓	✓
3. Ka-Kasetsart Engagement : มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	✓	✓	✓	✓
4. S-Self Development : พัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	✓	✓	✓	✓
5. E-Ethics : มีความซื่อสัตย์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓
6. T-Teamwork : ทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓

โดยมีคำจำกัดความของสมรรถนะหลักสูตร Core Competency : I – AM-Ka-S-E-T ทั้ง 6 ตัว ดังนี้

1. I-Innovation : ความคิดริเริ่ม คำจำกัดความ
คำจำกัดความ : ความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน และระดับองค์กร
2. AM-Achievement Motivation : มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานทั้งของตนเองและผู้อื่น

3. Ka-Kasetsart Engagement : มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำจำกัดความ : จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยยึดถือประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

4. S-Self Development : พัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

คำจำกัดความ : การขวนขวายที่จะเรียนรู้และรับรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตน รวมทั้งความสามารถในการแสวงหาความรู้หรือข้อมูลอื่นๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ตลอดจนความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของตนโดยผ่านทางสื่อหรือเครื่องมือที่กำหนดขึ้น

5. E-Ethics : มีความซื่อสัตย์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คำจำกัดความ : ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น และการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ในการทำงาน

6. T-Teamwork : ทำงานเป็นทีม

คำจำกัดความ : ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีมรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงานการแก้ไขปัญหาและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นต่างๆ กับสมาชิกในทีม

8.9 บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการช่วยเหลืองานทั้งระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้ เช่น การสนับสนุนด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย เทคโนโลยีสารสนเทศและการเรียนรู้การพัฒนานักศึกษา การพัฒนาอาจารย์ และการพัฒนาตนเอง เป็นต้นโดยทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับส่วนงานทุกส่วนงาน เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามภารกิจของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ประกอบด้วย

1. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายให้รับราชการในสังกัดส่วนงานต่างๆ ภายใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ

2. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ในสังกัดส่วนงานต่างๆ ภายใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

9.1 งานวิจัยในประเทศ

สุลวีลย์ หมีแรตต์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพด้านผลตอบแทนทางการเงิน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยรวมพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 59.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สุลวีลย์ หมีแรตต์, 2559)

อรณิชฐ์ แสงทองสุข (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย และ 2) นำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการด้านธุรกิจโรงแรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (อรณิชฐ์ แสงทองสุข, 2560)

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการในการทำงานพนักงานสายเทคโนโลยีของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง 3) ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.902 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมานโดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (3.57, 3.58, 3.60 ตามลำดับ) และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558)

ศศิธร ยติรัตนกัญญา (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมราชการอยู่ในระดับมากที่สุด วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนวัฒนธรรมการตลาดและวัฒนธรรมปรับเปลี่ยนอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัธยมาเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และคุณธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ศศิธร ยติรัตนกัญญา, 2558)

สุรีย์พร น้อยมณี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1)

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดาให้ประสบความสำเร็จ

2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดาให้ประสบความสำเร็จ

3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46 มีอายุ 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพข้าราชการ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายประสานสาธารณสุขปโคค มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000 - 15,000 บาท ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและงานเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนที่องค์กรได้กำหนด บุคลากรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ดีทำให้ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงาน (โบนัส) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการศึกษารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งและผลสำเร็จของงาน ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานะของอาชีพและเงินเดือน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ให้ประสบความสำเร็จ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน 2) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน (สุรีย์พร น้อยมณี, 2558)

ปริกมณ จินตนา นนท์ และสุพาดา สิริกุดตา (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันภายในองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างกับความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ปรีกมัน จินตนา นนท์ และสุพาดา สิริกุดตา, 2543)

นครเรศ ฌ พัทลุง (2556) ศึกษาเรื่อง ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยคุณค่าการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยคุณค่าการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร 4) ศึกษาปัจจัยคุณค่าการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร 5) สร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ จำนวน 371 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รับบริการ 12 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีของครอนบาคเท่ากับ .9730 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ โดย LSD การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ และการวิเคราะห์พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณค่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนงานวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านจริยธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำหัวหน้าหน่วยงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ตามลำดับ (นครเรศ ฌ พัทลุง, 2556)

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์เขตนครสวรรค์ 2) ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ และ 3) ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหา

น้อยดังนี้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรม ที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความ คิดเห็นต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่าวัฒนธรรม องค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน (ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555)

สุพรรณิ พรหมชัย (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น 2) เปรียบเทียบทัศนคติ แรงจูงใจ และ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น จำแนก ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 2) เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน ชกเว้นคนทัศนคติมีความแตกต่างกัน 3) เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี ทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน 4) เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติไม่ แตกต่างกัน ส่วนด้านแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกัน 5) เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาใน การปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านทัศนคติมีความแตกต่างกัน 6) เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกันมีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน (สุพรรณิ พรหมชัย, 2555)

ธาริณี อภัยโรจน์ (2554) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ สมรรถนะหลักของบุคลากร ความแตกต่างของ สมรรถนะหลักในบุคลากรที่ปฏิบัติงานของแต่ละ หน่วยงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักในปัจจุบันกับสมรรถนะหลักตาม ความคาดหวังของบุคลากร และเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะหลักของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ตัวแปรที่ใช้ใน การศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็นดังนี้ 1) หน่วยงานของบุคลากร 2) สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยมหิดล 3) แนวทางการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย มหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวนทั้งสิ้น 233 คน

ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Sample T- Test Paired - Sample T Test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลักของบุคลากรตามความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักในปัจจุบันของบุคลากรแตกต่างกับค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักตามความคาดหวังของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามช่องว่างของสมรรถนะหลัก (Core Competency Gap) ที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้ 1) หลักสูตรการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์ 2) หลักสูตรการสร้างบุคลากรที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรมที่พึงประสงค์ และ 3) หลักสูตรการสร้างสรรคความคิดเชิงนวัตกรรม (ธาริณี อภัยโรจน์, 2554)

สกุรัตน์ ไพบูลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 2) ศึกษาการรับรู้ระบบ 3G ของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และ 3) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G จำนวน 200 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD) และ Pearson Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ระบบ 3G โดยรวมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (สกุรัตน์ ไพบูลย์, 2554)

ศิริรัตน์ จุลขจร (2554) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร: ศึกษาเฉพาะข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร 2) ทราบระดับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน และ 3) ทราบการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์

ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสายสนับสนุน โดยใช้ทฤษฎีของ สตีเฟน อาร์. โควี กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสายสนับสนุน (ข-ค) ในมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้ ตารางของ เครชชี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) และความก้าวหน้า (advancement) ของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของการนำ เข้าสมการ โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best) ผลการศึกษาพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสายสนับสนุน ได้แก่ ด้านทักษะ (การติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการจัดการ การแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ) ด้านคุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) และด้านค่านิยมสัญญาแห่งความสำเร็จ (การกำหนดแผนงาน การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทรัพยากร การกำหนดการตรวจสอบ และสรุปผลการดำเนินงาน) (ศิริรัตน์ จุลสร, 2554)

ประกาศรี อิมวณิช (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2552 และ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมเบี่ยงเบนของบุคลากรในหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2552 ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนั้นพบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ มีค่ามากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีค่าน้อยที่สุด 2) ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการพฤติกรรมเบี่ยงเบนของบุคลากรในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ยกเว้นด้านแสวงหาผลประโยชน์ และด้านอาฆาตแค้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือเกือบไม่มี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านขาดประสิทธิภาพมีค่าสูงสุดด้านแสวงหาผลประโยชน์มีค่าต่ำสุด และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ได้แก่ ควรเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นต้นแบบที่ดี ควรให้รางวัล เสริมขวัญกำลังใจให้เต็มตามกรอบอัตราค่าจ้าง และจัดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับหน้าที่การงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ควรนำระบบการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานมาใช้กับบุคลากรอย่างจริงจัง ควรจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร และการสร้างค่านิยม การรณรงค์กร เพิ่มแรงจูงใจในการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร

วันเพ็ญ นิลนารถ (2553) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ สมรรถนะหลัก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 170 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะรายมิติของ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การศึกษาครั้งนี้จึงเสนอว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรให้ ข้าราชการทุกคนทราบและเข้าใจถึงระดับสมรรถนะหลักของตนเอง เพื่อสร้างความพร้อมในการพัฒนา ชีตความสามารถและศักยภาพของตนเอง ให้ก้าวไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารภาครัฐยุคใหม่ที่ทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ และ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ (วันเพ็ญ นิลนารถ, 2553)

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเก็บข้อมูลโดยแจก แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของ โรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่มาของรายได้ที่นำมาเลี้ยงดูคนในครอบครัว ระดับ ตำแหน่ง เวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน แต่อายุ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ฝ่าย/แผนกและ จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและ การปฏิบัติงาน สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน เวลาปฏิบัติงาน และหน้าที่ความ รับผิดชอบในงานตามลำดับ จากการศึกษาผลงานวิจัยนั้น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตกับการ ปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของงานที่ทำ การใช้ชีวิตของพนักงานแต่ ละคนมีรูปแบบและความพึงพอใจที่แตกต่างกันทำให้แต่ละคนมีสมดุลชีวิตที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ผลวิจัยที่ ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เช่น เวลาทำงาน สถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลกับการปฏิบัติงานของพนักงาน (จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2553)

ธนากร เอี่ยมปาน (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักบินกองบิน 6 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักบินกองบิน 6 2) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักบินกองบิน 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักบินกองบิน 6 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักบินกองบิน 6 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักบินกองบิน 6 ในแต่ละด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร 3) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน 4) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับ ความร่วมมือการอุทิศตน การรักษาวินัยและการปฏิบัติตน แต่ไม่สัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ 5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานทุกด้าน 6) ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักบินกองบิน 6 คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการปกครองบังคับบัญชา (ธนากร เอี่ยมปาน, 2554)

อุบลวรรณ เสวตเศรณี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์กรกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์กร กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อยู่ในระดับสูง 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (อุบลวรรณ เสวตเศรณี, 2553)

ศิริมา จินตามณี (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานฝ่ายผลิตข้าว-รายการโทรทัศน์ บริษัท เนชั่นรอตแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตข้าว-รายการโทรทัศน์ บริษัท เนชั่นรอตแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงาน

ฝ่ายผลิตข้าว-รายการโทรทัศน์ บริษัท เนชั่นรอตแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่น และกล้าแสดงออก ด้านลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ในตัวเอง และด้านความอดทน เพียรพยายามแข่งขันกับตนเองตามลำดับ และระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง และการวางแผนงานในอนาคต นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว (ศิริมา จินตามณี, 2551)

นิภาวรรณ รอดโรคา (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกอง/สำนักในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง และ 4) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง รูปแบบการวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง 14 กอง/สำนัก จำนวน 376 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 194 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.80 - 0.88 และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานปลัดกระทรวง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุโดยวิธีขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอยู่ในระดับมากกว่า ร้อยละ 70 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร

และสหกรณ์ส่วนกลาง คือ ควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (นิภาวรรณ รอดโรคา, 2545)

สุภพ กันธิมา (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 2) ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สวัสดิภาพและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ (สุภพ กันธิมา, 2550)

9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โกลดอน และดิโทมาส (Gordon & DiTomaso, 2007) ศึกษาเรื่อง Predict Corporate Performance from Organizational Culture ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและระดับผลการปฏิบัติงานในบริษัทประกันภัยของสหรัฐอเมริกา จำนวน 11 แห่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในปี 1981 และรวบรวมผลการปฏิบัติงาน ปี 1982 - 1987 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง องค์กรจะมีผลดำเนินงานทางการเงินที่สูงขึ้นในปีต่อๆ มา แต่วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความมั่นคงหรือเสถียรภาพ จะทำให้องค์กรมีผลดำเนินงานทางการเงินที่ต่ำลงในปีต่อๆมา

วินเทอร์ (Winter, 2002) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้นำในทำเนียบขาว (white house) ประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยที่สามารถทำนายให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรประสบความสำเร็จหนึ่งเกิดจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงานของบุคคล ผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าของบุคคล การยอมรับนับถือ การกำหนดนโยบาย หลักการบริหารงาน ความมั่นคงและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ การควบคุมบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องนั้น คือการได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็น ระบบการ

ติดต่อสื่อสารที่ดี และจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญของคุณลักษณะงาน คือ 1) ความสำคัญของงาน 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 3) การใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย 4) ความเด่นชัดของงานและ 5) ผลสะท้อนจากการที่ทำงานสภาวะทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นต่อความรู้สึกของบุคคล นอกจากนี้ เห็นได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและด้านความต้องการเผชิญงานยากสูงจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงในขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการการแข่งขันมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการแข่งขันสูงจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่ำ

ทาเบ็ต (Thabet, 2002) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมให้มีการใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลโดยเฉพาะปัจจัยด้านแรงจูงใจกตัตนจากบริษัทคู่แข่งและกฎระเบียบในการควบคุมดูแลของรัฐบาลซึ่งพบว่ามีอิทธิพลในระดับสูงต่อการตัดสินใจเลือกที่จะส่งเสริมให้มีการใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล



ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ดังมี ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สนับสนุน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	สมยศ แยมเถื่อน, 2551	ศดาภิจุตร อุดมกิจวัฒนา, 2552	พงษ์นันท จงมพลพิทักษ์, 2555	รัตนชนก จรรย์, 2556	ณชนก นันทพวง, 2556	จันทร์นภา จงศิริภูมิเมท, 2557	เสรี คงชัย, 2557	นันทวรรณ ทองแสน, 2557	นภวรรณ บุญฤทธิ์, 2558	ไยนา สุภาพ, 2558	ปรีตนา พิมพ์, 2558	สาธิต สุวรรณปกรณ์, 2559	พงษ์สันต์ ต้นหยง, 2560	นันทพร ธีรขันธ์, 2560	โคเฮนซารัฐทและสเปกโต, 2001	วันที่, 2002	รวม	ร้อยละ
การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม													✓		✓		2	1.23
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						✓							✓			✓	3	1.85
สภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย													✓				1	0.62
โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง		✓											✓			✓	3	1.85
การได้รับการยอมรับจากสังคม													✓			✓	3	1.85
ความเสมอภาค/ยุติธรรม และครอบครัว/ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล														✓			3	1.85
สิทธิส่วนบุคคล/ความอิสระความคิด																	2	1.23

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	สมยศ แยมเถื่อน, 2551	ศดาภิวัตร อุ่มกัญวัฒนา,	พีชรัตน์ จุงพลาพิทักษ์,	รัฐชนก จุ้ยยิ่ง, 2556	ณชนก นันทขวาง, 2556	จันทร์ธนาภา วงศ์ภูมิเขต,	เสวี คงอินยง, 2557	นุมนาน ทองแสน, 2557	นลาพรรณ บุญฤทธิ, 2558	นุยนง สุภาพ, 2558	ปรีตนา พิมพ์า, 2558	ศาริต สุวรรณปกรณ์, 2559	พงษ์สันต์ ต้นหยง, 2560	บัณฑิต ธีรชนม, 2560	โคเฮนชาวรัฐทและสแปโก,	จำนวน	ร้อยละ
ภาพรวมความพอใจต่องาน/		✓		✓		✓										✓	
ความสำคัญของงาน													✓			1	0.62
ความชอบทำงานในองค์กร													✓			1	0.62
ความยุติธรรม													✓			1	0.62
การสนับสนุนจากหัวหน้า													✓			1	0.62
การให้รางวัล													✓			1	0.62
ความสมดุลในชีวิต งาน และ				✓									✓	✓		3	1.85
ครอบครัว/ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล													✓			1	0.62
พฤติกรรมการใช้อีทีพีล													✓			1	0.62
การสร้างแรงบันดาลใจ													✓			1	0.62
การกระตุ้นด้วยปัญญา													✓			1	0.62
การตระหนักถึงเจตคติ													✓			1	0.62
ความสำเร็จในงาน									✓				✓			8	4.94

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	สมยศ แยมเถื่อน, 2551	ศดาญจุตร อุดมกิจวัฒนา,	พงษ์นัท จงมพลพิทักษ์,	รัฐชนก จรรย์,	2556	ธชนก นันทพวง,	2556	จันทร์นภา วงศ์วิมล,	2557	เสรี ศงษ์,	2557	นันทนา ทองแสง,	2557	นลพรรณ บุญฤทธิ,	2558	นิยา สุภา,	2558	ปริตนา พงษ์,	2558	สาธิต สุวรรณปกรณ์,	2559	พงษ์สันต์ ตันทอง,	2560	นันทพร ธีรขันธ์,	2560	โคเฮนชาวรัฐทและสไปโต,	วันที่, 2002	รวม	ร้อยละ
วัฒนธรรมองค์กร																											3	1.85	
การได้รับการยอมรับนับถือ																											9	5.55	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ																											8	4.94	
ความรับผิดชอบ/การมีส่วนร่วม																											6	3.70	
รับผิดชอบในงาน																											8	4.94	
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่																											1	0.62	
การเจริญเติบโตขององค์กร																											6	3.70	
นโยบายขององค์กร																											10	6.17	
การบังคับบัญชา/การบริหารงาน/ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา																											13	8.02	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/เพื่อน ร่วมงาน																											7	4.32	
สภาพการปฏิบัติงาน																											9	5.55	
ความมั่นคงในงาน																											9	5.55	

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	สมยศ แซ่มเอน, 2551	ศดาอุจิตร อุดมกิจวัฒนา,	พีชานนท์ จงมณฑาทิพย์, 2555	รัตน์ชนก จุ้ยชัย, 2556	ณชนก นันทขำ, 2556	จันทร์วิภา จงศิริภูมิเขต,	เสรี คงชื่น, 2557	ณัฐวรรณ ทองแสง, 2557	นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558	นิยนา สุภาพ, 2558	ปริศนา พิมพ์, 2558	สาธิต สุวรรณปกรณ์, 2559	พงษ์สันต์ ตันทอง, 2560	บทนตรี ชื่นชื่น, 2560	โคเฮนชาวรัฐทและสเปโกโต,	วินทอร์, 2002	รวม	ร้อยละ
เงินเดือนและผลประโยชน์	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	12	7.41
สถานภาพในการปฏิบัติงาน									✓	✓			✓	✓			4	2.47
ตำแหน่งงาน									✓								1	0.62
สุขภาพจิตพนักงาน												✓					1	0.62
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี												✓			✓		2	1.23
ความผูกพันต่อองค์กร												✓			✓		2	1.23
การติดต่อสื่อสาร										✓							1	0.62
บรรยากาศในการปฏิบัติงาน/ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	✓						✓					✓					4	2.47
กลยุทธ์									✓								1	0.62
โครงสร้าง									✓								1	0.62
ระบบ									✓								1	0.62
แบบของบริการ									✓								1	0.62

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในงานวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในงาน คิดเป็นร้อยละ 4.94
- การได้รับการยอมรับนับถือ คิดเป็นร้อยละ 5.55
- ลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 4.94
- ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 3.70
- ความก้าวหน้าในงาน คิดเป็นร้อยละ 4.94

2. ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย

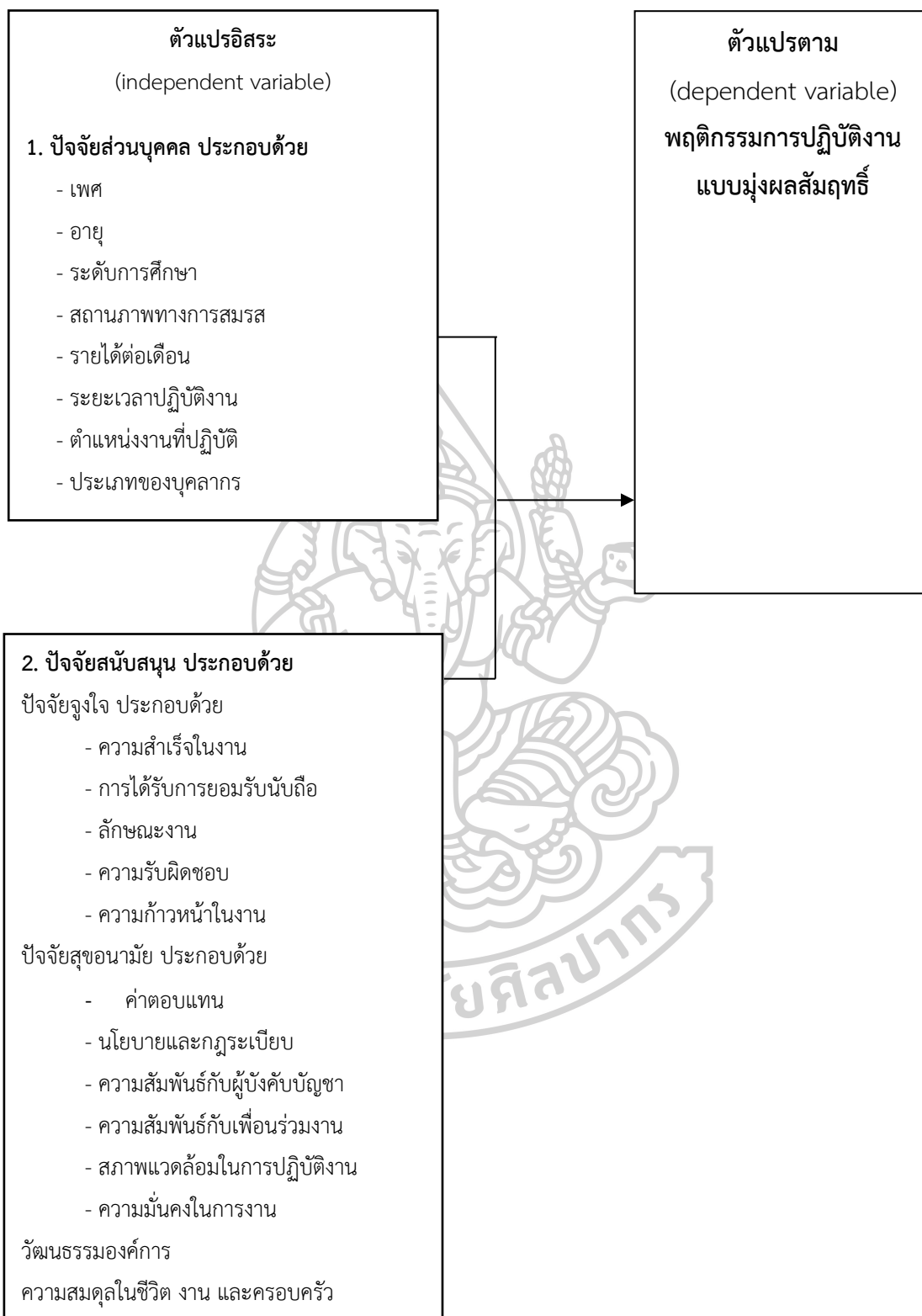
- ค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 7.41
- นโยบายและกฎระเบียบ คิดเป็นร้อยละ 3.70
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 6.17
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 8.02
- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 2.47
- ความมั่นคงในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 5.55

3. วัฒนธรรมองค์การ คิดเป็นร้อยละ 1.85

4. ความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 1.85

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสุขอนามัย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว ซึ่งผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 5 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม กับบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมเครื่องมือ
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มี 6 คณะ 3 สำนักงาน จำนวน 1,249 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2561) ดังนี้

คณะ

1. คณะเกษตร กำแพงแสน จำนวน 344 คน
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน จำนวน 92 คน
3. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 20 คน
4. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 150 คน
5. คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ จำนวน 27 คน
6. คณะสัตวแพทยศาสตร์ จำนวน 59 คน
7. สำนักงานวิทยาเขต กำแพงแสน จำนวน 434 คน
8. สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน จำนวน 90 คน
9. สำนักหอสมุด กำแพงแสน จำนวน 33 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1989) ซึ่งเป็นสูตรที่ใช้ได้ง่าย สามารถนำตัวเลขที่มีมาใช้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{1249}{1 + 1249(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1249}{1 + 1249(0.0025)}$$

$$n = \frac{1249}{4.1225}$$

$$n = 303$$

จากประชากรทั้งหมด 1,249 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 303 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประเภทของประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย แล้วจึงสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อย ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

แล้วใช้วิธีสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ด้วยการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากของแต่ละชั้นภูมิ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
ในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

สังกัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะเกษตร กำแพงแสน	344	84
คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสนคณะ	92	22
วิทยาศาสตร์การกีฬา	20	5
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	150	36
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์	27	7
คณะสัตวแพทยศาสตร์	59	14
สำนักงานวิทยาเขต กำแพงแสน	434	105
สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน	33	8
สำนักหอสมุด กำแพงแสน	90	22
รวม	1,249	303

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพทางการสมรส
- รายได้ต่อเดือน
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
- ประเภทของบุคลากร

2.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

2.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในงาน

2.1.2.2 ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย

- ค่าตอบแทน
- นโยบายและกฎระเบียบ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความมั่นคงในการทำงาน

2.1.2.3 วัฒนธรรมองค์การ

2.1.2.4 ความสมดุลในชีวิต งานและครอบครัว

2.2 ตัวแปรตาม

คือ พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในเชิงปริมาณครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ และความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว โดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกรับตอบ (Checklist) โดยถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ วัฒนธรรมองค์กร และความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยได้กำหนดระดับความเห็นตามค่าน้ำหนัก มีคะแนนต่อไปนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยได้กำหนดระดับความเห็นตามค่าน้ำหนัก มีคะแนนต่อไปนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของคุณลักษณะสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อนำไปปรับนโยบายและกลยุทธ์การดำเนินงานตลอดจนสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของคุณลักษณะสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนต่อไป

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้าง และพัฒนาเครื่องมือขึ้นเอง โดยมีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

4.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรัชญา ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหา

4.3 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามรายละเอียดของนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

4.4 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพัฒนาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence – IOC) โดยจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการแก้ไขปรับปรุง และขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผลการทดสอบพบว่า ครั้งที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.33 - 1.00 ซึ่งมีคำถาม 1 ข้อที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 จึงทำการตัดข้อคำถามออก ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านความมั่นคงในงาน ข้อ 11.3 ท่านไม่คิดที่จะหางานใหม่แม้จะเป็นงานที่มีความมั่นคงกว่างานปัจจุบัน และนำไปทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องอีกครั้ง พบว่า มีค่าระหว่าง 0.66 - 1.00

4.5 นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มทดลองประชากร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพื้นที่ที่จะศึกษา นำแบบสอบถามทดสอบวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามลักษณะของข้อกำหนด โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbrach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ, 2555)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

k = จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_T^2 = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยจิตใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.788
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในงาน เท่ากับ 0.959
 - 1.2 ด้านการได้รับยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.948
 - 1.3 ด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.961
 - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.980
 - 1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 0.981
2. ปัจจัยสุขอนามัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.912
 - 2.1 ด้านค่าตอบแทน เท่ากับ 0.995
 - 2.2 ด้านนโยบายและกฎระเบียบ เท่ากับ 0.993
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.976
 - 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.983
 - 2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.983
 - 2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.967
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985
4. ความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975

ตัวแปรตาม

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.997

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น หนังสือ เอกสาร ฯลฯ

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนดไว้

5.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ พร้อมนำหนังสือขออนุญาตในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.5 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.6 นำแบบสอบถามที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

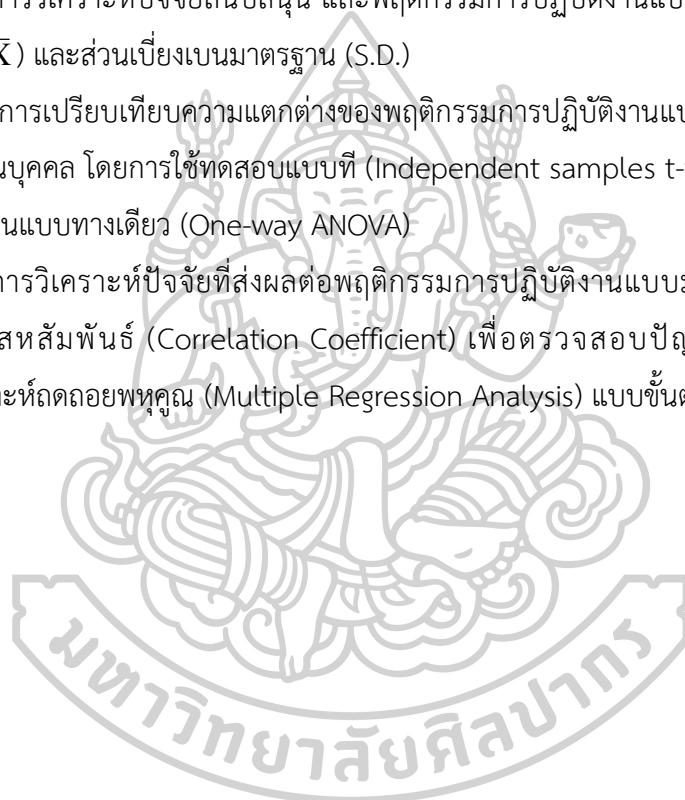
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประเภทของบุคลากร วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน และพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ทดสอบแบบที (Independent samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

6.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบปัญหา Multicollinearity และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน Stepwise



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวนทั้งหมด 303 ชุด มีผู้ส่งแบบสอบถามกลับมาจำนวน 303 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 หลังจากนั้น จึงนำข้อมูลมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวน และ การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และประเภทของบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 303)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	61	20.10
2. หญิง	242	79.90
รวม	303	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	51	16.80
2. 30 - 40 ปี	122	40.30
3. 41 - 50 ปี	77	25.40
4. 51 ปีขึ้นไป	53	17.50
รวม	303	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	12.50
2. ปริญญาตรี	210	69.30
3. สูงกว่าปริญญาตรี	55	18.20
รวม	303	100.00
สถานภาพทางการสมรส		
1. โสด	119	39.30
2. สมรส	158	52.10
3. หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	26	8.60
รวม	303	100.00

ตารางที่ 5 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	14	4.60
2. 10,000 - 20,000 บาท	157	51.80
3. 20,001 - 30,000 บาท	76	25.10
4. มากกว่า 30,000 บาท	56	18.50
รวม	303	100.00
ระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	73	24.10
2. 5 - 10 ปี	83	27.40
3. 11 - 15 ปี	47	15.50
4. 16 - 20 ปี	18	5.90
5. มากกว่า 20 ปี	82	27.10
รวม	303	100.00
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ		
1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	93	30.70
2. บุคลากร	33	10.90
3. นักวิชาการศึกษา	45	14.90
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	10	3.30
5. นักวิชาการเงินและบัญชี	37	12.10
6. อื่นๆ	85	28.10
ประเภทของบุคลากร		
1. ข้าราชการ	18	5.90
2. พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานเปลี่ยนสถานภาพ	102	33.70
3. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	147	48.50
4. ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างประจำเปลี่ยนสถานภาพ	36	11.90
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 303 คน ทำการศึกษาได้ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 79.90 และเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 รองลงคือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และน้อยที่สุด อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

ระดับการศึกษาสูงสุด จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

สถานภาพทางการสมรส จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.30 และสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 รองลงมาคือ รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 และน้อยที่สุด รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และ น้อยที่สุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 รองลงมาคือ อื่นๆ ได้แก่ นักวิชาการพัสดุ ช่างเทคนิค บรรณารักษ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการโสต ทัศนศึกษา นักประชาสัมพันธ์ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 และน้อยที่สุด ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ประเภทของบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเปลี่ยนสถานภาพ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

2.1 ปัจจัยสนับสนุน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย จูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย วัฒนธรรมองค์การ และความสมดุลในชีวิต งานและครอบครัว สามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุนของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ปัจจัยสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ปัจจัยจูงใจ	3.70	0.45	มาก	2
2. ปัจจัยสุขอนามัย	3.66	0.48	มาก	4
3. วัฒนธรรมองค์การ	3.59	0.70	มาก	3
4. ความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว	3.95	0.64	มาก	1
รวม	3.73	0.45	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสนับสนุนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$ S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 0.45) และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$ S.D. = 0.70)

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในงาน	4.00	0.46	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.48	0.60	ปานกลาง	4
ด้านลักษณะงาน	3.77	0.53	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบ	3.85	0.49	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.41	0.76	ปานกลาง	5
รวม	3.70	0.45	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$ S.D. = 0.49) และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.76)

2.1.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร	3.72	0.60	มาก	5
2. ท่านเชื่อว่าความสำเร็จของงานที่ท่านได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่านเอง	3.87	0.65	มาก	3
3. ท่านตั้งใจทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเสมอ	4.33	0.60	มาก	1

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ
ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (ต่อ)

(n = 303)

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ที่ท่านได้ปฏิบัติ	4.24	0.60	มาก	2
5. ท่านภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาที่มักจะ ได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นเสมอ	3.86	0.70	มาก	4
รวม	4.00	0.46	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความเห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านตั้งใจทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$ S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจใน ความสำเร็จของงานที่ท่านได้ปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$ S.D. = 0.60) และ น้อยที่สุด คือ ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 0.60)

2.1.1.2 ด้านการได้รับยอมรับนับถือ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับ
ยอมรับนับถือของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับ จากสมาชิกในองค์กรเสมอ	3.51	0.68	มาก	3
2. ท่านมักจะได้รับรางวัลหรือคำชมเมื่อ ทำงานประสบผลสำเร็จ	3.17	0.83	ปานกลาง	5
3. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน รับทราบผลการดำเนินงานทุกครั้ง	3.45	0.82	ปานกลาง	4
4. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วน ร่วมในการปฏิบัติงานเสมอ	3.66	0.75	มาก	1

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับ
ยอมรับนับถือของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (ต่อ)

(n = 303)

ด้านการได้รับยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้ ปฏิบัติงานสำคัญๆ เสมอ	3.58	0.72	มาก	2
รวม	3.48	0.60	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$ S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ S.D. = 0.72) และน้อยที่สุด คือ ท่านมักจะได้รับรางวัลหรือคำชมเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$ S.D. = 0.83)

2.1.1.3 ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	3.63	0.81	มาก	5
2. ท่านเข้าใจในงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	3.94	0.60	มาก	1
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.78	0.66	มาก	3
4. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจน	3.80	0.65	มาก	2
5. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายน่าสนใจ	3.69	0.77	มาก	4
รวม	3.77	0.53	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเข้าใจในงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$ S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.65) และน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$ S.D. = 0.81)

2.1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้กำหนดแผนงานพร้อมแนวทางปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	3.74	0.71	มาก	4
2. ท่านสามารถบริหารจัดการงานได้ตามเวลาที่กำหนดเสมอ	3.91	0.63	มาก	3
3. หากงานที่ท่านรับผิดชอบยังไม่แล้วเสร็จ ท่านสามารถดำเนินการให้เสร็จนอกเวลาปฏิบัติงานปกติได้	4.08	0.68	มาก	1
4. ท่านยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.93	0.67	มาก	2
5. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.60	0.74	มาก	5
รวม	3.85	0.49	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$ S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หากงานที่ท่านรับผิดชอบยังไม่แล้วเสร็จ ท่านสามารถดำเนินการให้เสร็จนอกเวลาปฏิบัติงานปกติได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ท่านยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.67) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$ S.D. = 0.74)

2.1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจุดด้าน

ความก้าวหน้าในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง	3.49	0.96	ปานกลาง	2
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้ในอนาคต	3.56	0.84	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ	3.29	0.95	ปานกลาง	5
4. องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.31	0.95	ปานกลาง	4
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานตามความรู้ ความสามารถ	3.40	0.86	ปานกลาง	3
รวม	3.41	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยจุด ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้ในอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$ S.D. = 0.84) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$ S.D. = 0.96) และน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$ S.D. = 0.86)

2.1.2 ปัจจัยสุขอนามัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสุขอนามัย
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ปัจจัยสุขอนามัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.20	0.77	ปานกลาง	5
2. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	3.53	0.59	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.61	0.70	มาก	3
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.60	มาก	1
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.68	0.67	มาก	2
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.98	0.60	มาก	1
รวม	3.66	0.48	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$ S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.67) และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$ S.D. = 0.77)

2.12.1 ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน
ด้านค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.37	0.81	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.10	0.90	ปานกลาง	4
3. ท่านพอใจในระบบและวิธีการขึ้น ค่าตอบแทนขององค์กร	3.09	0.88	ปานกลาง	5
4. สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้นั้นมีความ เหมาะสมและเพียงพอ	3.22	0.90	ปานกลาง	3
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	3.24	0.92	ปานกลาง	2
รวม	3.20	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$ S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$ S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$ S.D. = 0.92) และน้อยที่สุด คือ ท่านพอใจในระบบและวิธีการขึ้นค่าตอบแทนขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$ S.D. = 0.88)

2.1.2.2 ด้านนโยบายและกฎระเบียบ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน
ด้านนโยบายและกฎระเบียบของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน

(n = 303)

ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วัสดุทัศน และพันธกิจขององค์กร อย่างชัดเจน	3.66	0.73	มาก	1
2. ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ วัสดุทัศน พันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี	3.66	0.73	มาก	1
3. นโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้น เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.46	0.71	ปานกลาง	2
4. นโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้น มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.45	0.71	ปานกลาง	3
5. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและ กฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.41	0.73	ปานกลาง	4
รวม	3.53	0.59	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
มีความคิดเห็นที่ ปัจจัยสนับสนุนด้านนโยบายและกฎระเบียบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$ S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย
กฎระเบียบ วัสดุทัศน และพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจน และท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ
วัสดุทัศน พันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.73)
รองลงมาคือ นโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้นเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน มี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$ S.D. = 0.71) และน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการ
ปรับเปลี่ยนนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.73)

2.1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน

(n = 303)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือพร้อมคำปรึกษา ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.72	0.76	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นเองกับ พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค	3.74	0.82	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานและ กระจายงานอย่างเท่าเทียม	3.43	0.82	ปานกลาง	5
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม	3.46	0.88	ปานกลาง	4
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เสรีภาพในการ ปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างเต็มที่	3.68	0.79	มาก	3
รวม	3.61	0.70	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.61$ S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นเองกับ
พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.82) รองลงมาคือ
ท่านได้รับความช่วยเหลือพร้อมคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ มีความคิดเห็นอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 0.76) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานและ
กระจายงานอย่างเท่าเทียม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$ S.D. = 0.82)

2.1.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน

(n = 303)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.08	0.65	มาก	1
2. เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือเสมอ	4.04	0.72	มาก	2
3. ท่านไม่ลำบากใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างหน่วยงาน	3.98	0.69	มาก	3
4. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมักจะเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.83	0.72	มาก	5
5. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเต็มที่	3.96	0.71	มาก	4
รวม	3.98	0.60	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$ S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.65) รองลงมาคือ เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$ S.D. = 0.72) และน้อยที่สุด คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมักจะเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.72)

2.1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน

(n = 303)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของงานที่ท่านมีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	3.74	0.81	มาก	2
2. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ สามารถใช้การได้ดี	3.73	0.75	มาก	3
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.81	0.73	มาก	1
4. องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.58	0.83	มาก	4
5. องค์กรของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.52	0.85	มาก	5
รวม	3.68	0.67	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของงานที่ท่านมีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.81) และน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$ S.D. = 0.85)

2.1.2.6 ด้านความมั่นคงในการงาน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุน ด้านความมั่นคงในการงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ด้านความมั่นคงในการงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง	3.88	0.76	มาก	3
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	4.05	0.66	มาก	2
3. ท่านเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กรของท่าน	3.85	0.75	มาก	4
4. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	4.14	0.69	มาก	1
รวม	3.98	0.59	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยสนับสนุน ด้านความมั่นคงในการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$ S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.66) และน้อยที่สุดคือ ท่านเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กรของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$ S.D. = 0.75)

2.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรข
บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบัน	3.67	0.75	มาก	2
2. เมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามา องค์กรได้จัดให้มีการชี้แจงเพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรทุกครั้ง	3.35	0.97	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร	3.54	0.94	มาก	4
4. ท่านเข้าใจ ยอมรับ พร้อมปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร	3.78	0.67	มาก	1
5. วัฒนธรรมองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน	3.62	0.76	มาก	3
รวม	3.59	0.70	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$ S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเข้าใจ ยอมรับ พร้อมปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$ S.D. = 0.67) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$ S.D. = 0.75) และน้อยที่สุด คือ เมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามา องค์กรได้จัดให้มีการชี้แจงเพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรทุกครั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$ S.D. = 0.97)

2.4 ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สมาชิกในครอบครัวของท่านให้กำลังใจเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.09	0.78	มาก	2
2. ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว	4.26	0.64	มาก	1
3. วันและเวลาในการปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลต่อเวลาที่ท่านใช้ชีวิตส่วนตัว	3.92	0.86	มาก	4
4. ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงานของท่าน	3.94	0.80	มาก	3
5. ท่านมีเวลาสำหรับการออกกำลังกาย งานอดิเรก หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ท่านชอบเสมอ	3.56	0.99	มาก	5
รวม	3.95	0.64	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$ S.D. = 0.64) รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวของท่านให้กำลังใจเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.78) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีเวลาสำหรับการออกกำลังกาย งานอดิเรก หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ท่านชอบเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$ S.D. = 0.99)

2.5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n = 303)

พฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้	3.69	0.64	มาก	10
2. ท่านหาวิธีในการทำให้เป้าหมายของท่านประสบความสำเร็จได้	3.83	0.60	มาก	5
3. ท่านปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่านให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนด	3.90	0.57	มาก	2
4. ท่านสร้างสัมพันธภาพในเชิงบวกกับผู้อื่นเพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายของตนบรรลุผลสำเร็จ	3.88	0.57	มาก	3
5. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานประจำวันได้	3.95	0.65	มาก	1
6. ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงาน	3.87	0.62	มาก	4
7. ท่านกำหนดวิธีการที่จะวัดผลการปฏิบัติงานของท่านไว้เสมอ	3.73	0.65	มาก	8
8. ท่านประเมินการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบผลสำเร็จกับแผนงานที่กำหนดขึ้นเสมอ	3.70	0.70	มาก	9
9. ท่านสามารถหาสาเหตุที่ทำให้ท่านไม่สามารถทำงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ได้	3.81	0.65	มาก	6
10. ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น คุณภาพสูงขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.87	0.59	มาก	4
11. ท่านเสนอหรือทดลองวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนด	3.74	0.65	มาก	7
รวม	3.82	0.49	มาก	

พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$ S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานประจำวันได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ท่านปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่านให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$ S.D. = 0.57) และน้อยที่สุด คือ ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$ S.D. = 0.64)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดย 1) การทดสอบค่าสถิติ (t-test) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และ 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และประเภทของบุคลากรสามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติ t-test

(n = 303)

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	ชาย (n = 59)		หญิง (n = 239)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
พฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน	3.90	0.53	3.80	0.48	1.401	0.165

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามเพศ พบว่าการทดสอบค่า t-test ซึ่งให้ค่า Sig. (2-tailed) = 0.165 ที่มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และประเภทของบุคลากร ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน

(n = 303)

ข้อมูลส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	51	3.90	.451	0.91	0.436
	30 - 40 ปี	122	3.83	.503		
	41 - 50 ปี	77	3.79	.444		
	51 ปีขึ้นไป	53	3.75	.567		
	รวม	303	3.82	.492		
ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	3.81	.493	0.07	0.929
	ปริญญาตรี	210	3.83	.478		
	สูงกว่าปริญญาตรี	55	3.80	.552		
	รวม	303	3.82	.493		
สถานภาพสมรส	โสด	119	3.81	.509	0.60	0.551
	สมรส	158	3.84	.484		
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	26	3.74	.470		
	รวม	303	3.82	.493		

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และ ประเภทของบุคลากร ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	14	3.75	.471	0.10	0.960
	10,000 - 20,000 บาท	157	3.82	.458		
	20,001 - 30,000 บาท	76	3.83	.531		
	มากกว่า 30,000 บาท	56	3.82	.545		
	รวม	303	3.82	.492		
ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ มหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน	ต่ำกว่า 5 ปี	73	3.80	.511	2.05	0.087
	5 - 10 ปี	83	3.93	.467		
	11 - 15 ปี	47	3.79	.427		
	16 - 20 ปี	18	3.88	.503		
	มากกว่า 20 ปี	82	3.72	.520		
	รวม	303	3.82	.492		
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	93	3.77	.393	.522	0.760
	บุคลากร	33	3.78	.562		
	นักวิชาการศึกษา	45	3.90	.448		
	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	10	3.75	.586		
	นักวิชาการเงินและบัญชี	37	3.83	.604		
	อื่นๆ	85	3.85	.525		
	รวม	303	3.82	.492		
	ประเภทของบุคลากร	ข้าราชการ	18	3.69		
พนักงานมหาวิทยาลัย/ พนักงานเปลี่ยนสถานภาพ		102	3.89	.493		

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และ ประเภทของบุคลากร ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	147	3.80	.471		
	ลูกจ้างประจำ/ ลูกจ้างประจำเปลี่ยน สถานภาพ	36	3.76	.548		
	รวม	303	3.82	.492		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 28 สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามอายุ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า มีค่า Sig. = 0.436 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า มีค่า Sig. = 0.929 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า มีค่า Sig. = 0.551 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนและพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ

ทางเดียว พบว่า มีค่า Sig. = 0.960 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า มีค่า Sig. = 0.087 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า มีค่า Sig. = 0.760 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามประเภทของบุคลากร ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า มีค่า Sig. = 0.233 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

1. การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 29 แสดงการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุน ของบุคลากรสาย

สนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	1.000				
X ₂	.705**	1.000			
X ₃	.543**	.768**	1.000		
X ₄	.432**	.432**	.305**	1.000	
Y	.640**	.442**	.337**	.441**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย วัฒนธรรมองค์การ ความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัวมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .640 .442 .337 .626$ และ $.441$ ตามลำดับ) โดยที่ปัจจัยจูงใจมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการมากที่สุด ($r = 0.640$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับใจ ปัจจัยสุขอนามัย วัฒนธรรมองค์การ ความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .705 .543$ และ $.4326$ ตามลำดับ) ปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การ ความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .768$ และ $.432$ ตามลำดับ) และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .305$)

ตารางที่ 30 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยสนับสนุน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ลำดับของตัวแปร ที่ได้รับการคัดเลือก	R	R ²	Adjusted R ²	R ² change	b	Beta	t
1. ปัจจัยจูงใจ (X ₁)	.640	.409	.407	.409	.604	.552	11.554
2. ความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว (X ₄)	.665	.442	.439	.033	.156	.202	4.223

Constant (a) = .977 S.E. _{est} = .369 F _{overall} = 118.953

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการพบว่า ปัจจัยสนับสนุนมีตัวแปรที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรก สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 40.70

ความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับ 2 สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.20 โดยปัจจัยจิตใจและความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 43.90

สมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{รูปแบบคะแนนดิบ} \quad Y = 0.977 + 0.604(X_1) + 0.156(X_4)$$

$$\text{รูปแบบคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = .552(X_1) + 0.202(X_4)$$

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ลำดับที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	เพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2	อายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3	ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4	สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5	รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

6	ระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์วิทยาเขต กำแพงแสนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์วิทยาเขต กำแพงแสนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
8	ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์วิทยา เขตกำแพงแสนแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
9	ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	ยอมรับสมมติฐาน
10	ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน	ปฏิเสธสมมติฐาน
11	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน	ปฏิเสธสมมติฐาน
12	ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัวส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มี

- 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำนวน 9 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะเกษตร กำแพงแสน คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมกำแพงแสน และสำนักหอสมุด กำแพงแสน จำนวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.890 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบทีที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

- 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 79.90 อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 สถานภาพสมรส จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10

รายได้ 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50

1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสนับสนุนของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า ปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 0.45) ปัจจัยสุขอนามัย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.48) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$ S.D. = 0.70) ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 0.64)

1.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$ S.D. = 0.49)

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.165 0.436 0.077 0.713 0.960 0.087 0.244 และ 0.308 ตามลำดับ)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ปัจจัยสุขอนามัย และ วัฒนธรรมองค์กร โดยตัวแปรอิสระสามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 43.90 และได้สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ $Y = 0.977 + 0.604(X1) + 0.156(X4)$ และรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = .552(X1) + 0.202(X4)$

การอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า

1.1 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามเพศ พบว่าการทดสอบค่า t-test ซึ่งให้ค่า Sig. (2-tailed) = 0.165 ที่มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน แต่ไม่กีดกันงานที่ทำ ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายสามารถปฏิบัติงานได้ การปฏิบัติงานมีความเท่าเทียมกัน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สกุรัตน์ ไพบูลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี โทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G ด้านเพศ สถานภาพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานมีการแบ่งงานกันชัดเจน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและรู้หน้าที่ของตน อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข จึงไม่มีความแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เพศต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเพศชายมักมีความสนใจรายละเอียดหรือมีความละเอียดอ่อน มีความสนใจต่อรายละเอียดของเนื้อหาข่าวสารที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานทั้งเพศชายและเพศหญิงก็ย่อมแตกต่างกันไปด้วย

1.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามอายุ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. = 0.436 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่า อายุ 30 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับ สุพรรณิ พรหมชัย (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับ สกุรัตน์ ไพบูลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G:

กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยี โทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G ด้านอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 60 ปี

1.3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. = 0.929 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่า ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเข้าใจข่าวสารที่รับได้ดีกว่า สอดคล้องกับ ธนากร เอี่ยมปาน (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การปฏิบัติงานต่างๆ มีระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับ สกุสรรัตน์ ไพบุลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G ด้านระดับการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส.หรืออนุปริญญา และปริญญาตรี

1.4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. = 0.551 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าสถานภาพโสด และสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย สอดคล้องกับ สกุสรรัตน์ ไพบุลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G ด้านสถานภาพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพการสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่าง

กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะ สถานภาพสมรสมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคล คนโสดมีอิสระทางความคิดมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว หรือคนที่หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ทำให้คนโสดมีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ใช้เวลาน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว หรือคนที่แต่งงานแล้วย่อมมีความคิด มุมมองที่แตกต่างไป เนื่องจากไม่มีภาระผูกพัน หรือมีคนที่ต้องอยู่ในความรับผิดชอบมากนัก

1.5 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. = 0.960 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการกำหนดมาตรฐานเงินเดือนกับตำแหน่งงานอย่างชัดเจน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและฐานเงินเดือนเรียบร้อยแล้ว สอดคล้องกับ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ สกฤษรัตน์ ไพบูลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G ที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีผลสัมฤทธิ์จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป

1.6 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. = 0.087 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนที่ต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี สอดคล้องกับ ธนากร เอี่ยมปาน (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักบินกองบิน 6 ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การปฏิบัติงานต่างๆ มีระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับ สกฤษรัตน์ ไพบูลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G:

กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยี โทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีมีผลสัมฤทธิ์จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป

1.7 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ด้วยสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. = 0.760 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งงานเป็นเพียงการระบุสถานะของหน้าที่ของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะตำแหน่งไหน ก็ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ สุพรรณิ พรหมชัย (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.8 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามประเภทของบุคลากร ด้วยสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า มีค่า Sig. = 0.233 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานเปลี่ยนสถานภาพค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างประจำเปลี่ยนสถานภาพ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน คือ ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยสุขอนามัย ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัวมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัวส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยจิตใจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้เห็นถึงความสำคัญของความสำเร็จในงาน โดยผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธายอมรับ และไว้วางใจ สามารถแก้ไขปัญหาได้ มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ทำให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนประสบความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรต้องการความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปในรูปแบบชมเชย การให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่นๆ ในทางบวกเพื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับ สุริย์พร น้อยมณี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมให้ประสบความสำเร็จ คือ ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน เนื่องจาก พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ โดยหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับทฤษฎี Hackman & Oldham (อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) กล่าวว่า แนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามีมิติของงานจะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์เรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ และนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้บริหารมีการวางแผนและสามารถปฏิบัติตามแผนงานจนเป็นผลสำเร็จ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตรงตามเป้าหมาย บุคลากรจึงมีความพึงพอใจในนโยบายและกฎระเบียบ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสำคัญ ซึ่งผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังความรู้ ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร อีกทั้งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะส่งผล

ต่อการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าพนักงานมีความสุขกับการปฏิบัติงาน อัตราการลาออกก็จะลดน้อยลง ส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของโมลทาช์ กล่าวว่า รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (Work Value) ว่า บุคคลให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงใด หากรับรู้คุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้องกัน ความผูกพันและความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม อีกทั้งหน่วยงานให้ความสำคัญเรื่องกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารยึดหลัก Good Governance ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ยึดระบบ ข้อบังคับ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ทำให้องค์กรและชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ การปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ การปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นำไปสู่ค่านิยมหลักขององค์กร เป็นความเชื่อของบุคลากรที่จะเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมในองค์กร เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ความคิดเห็น บทบาทหน้าที่ ซึ่งเป็นค่านิยมหลักขององค์กรร่วมกัน เพื่อจะให้เป็นวัฒนธรรมที่ต้องปฏิบัติต่อไป สอดคล้องกับ ศศิธร ยติรัตนกัญญา (2558) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่สอดคล้องกับ ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ปัจจัยความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัวส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงาน

และมีการแสดงออกถึงความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี และมีผลงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งครอบครัว และสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสมดุลชีวิตกับการปฏิบัติงาน ความสุขจากครอบครัวเป็นแรงผลักดันสำคัญทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สุลีวัลย์ หมีแตร (2559) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงานและมีการแสดงออกถึงความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีและมีการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นให้มากขึ้น จัดประชุมสรุปปัญหาต่างๆ และรับทราบผลการดำเนินงานทุกครั้ง
2. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรมีการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีระบบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ อีกทั้งควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรแห่งนี้
3. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยสุขอนามัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการแก่บุคลากร เช่น ด้านสวัสดิการ มีการเพิ่มสวัสดิการใหม่ที่สามารถช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้านค่าตอบแทน ควรจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรตามวุฒิที่บุคลากรได้รับในจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีลำดับขั้นการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารที่ชัดเจน หลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เป็นธรรม ยุติธรรม และเข้าใจตรงกันในบุคลากร
4. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรก และส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรได้มีโอกาสได้รับการถ่ายทอด หรือเรียนรู้เทคนิคในการปฏิบัติงานจาก

ผู้เชี่ยวชาญ และงานที่ทำ ควรมีความเหมาะสมกับบุคลากร ได้รับอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่

5. ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับ 2 และส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จึงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงาน และครอบครัว โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถรักษาสสมดุลได้จะทำให้การดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานราบรื่น มีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในชีวิต งาน และครอบครัวอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ผลการวิจัยด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการของพนักงานอย่างลึกซึ้ง ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน



รายการอ้างอิง

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy : Toward and Unifying Theory of Behavioral Change*: Psychological Review.
- Baruch, B. (1968). *New ways in discipline*. New York: Randon House.
- Beach. (1975). *Personnel: The management of people at work*. New York: Macmillan.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Gordon, G., & DiTomaso, N. (2007). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of Management Studies*, 29(6), 783-798.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2002). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update moderator test, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 3, 126-138.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization*. New York: John Willy & Sons.
- Lockwood. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR Strategic Role*: Society for Human Resource Management.
- Merrill and Merrill. (2008). *Innovation Generation: Creating An Innovation Process and An Innovative Culture*. Wisconsin: Quality Press.
- Robbin, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Thabet, S. (2002). Factors related to the implementation of corporate governance. *The Public Manager*, 30(2), 12-14 January.
- Walton. (1973). Qualith of Working Life: What is it? Slogan. *Management Review*, 15(September 1973), 12-18.
- Winter, D. G. (2002). *Multiple intelligences and leadership*. Englewood Cliffs, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Yamane, T. (1989). *Statistics and introductory analysis*. New York: Harper and ow Publication.
- เนติมา กมลเลิศ. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียนช่วง

- ชั้นที่ 4 โรงเรียนในเครือคณะเซนต์คาเบรียล กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2561). สมรรถนะหลัก I-AM-KA-S-E-T. เข้าถึงเมื่อ 30
สิงหาคม 2561 สืบค้นจาก
http://www.person.ku.ac.th/new_personweb/per_tor/Performance2560/
หลักเกณฑ์พร้อมเอกสารแนบท้าย.pdf
- กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2562). ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2562 สืบค้นจาก
<http://esdpsd.psd.kps.ku.ac.th/v5/>
- จันจิรา โส๊ะประจิม. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์:
กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- จุฬารัตน์ หนูบุตร. (2553). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี.
(สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐริตา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทย
พาณิชย์ เขตนครสวรรค์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- ธนากร เอี่ยมปาน. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 1(1), 95-104.
- ธาริณี อภัยโรจน์. (2554). สมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรศักดิ์ อุ่ณอารมย์เลิศ. (2555). ถอดบทเรียนจากโครงการค่ายเรียนรู้คุณธรรม นำชีวิตที่พอเพียง ปี
2550-2553. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 4(2), 56-71.
- นครเศศ ณ พัทลุง. (2556). ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร. คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต.
- นิภาวรรณ รอดโรคา. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต),
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปรีกมณ จินตนาพันธ์ และสุพาดา สิริกุดตา. (2543). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มี
ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม.

- วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ, 5(1), 20-26.
- ราชกิจจานุเบกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2561). พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เข้าถึงเมื่อ 30 สิงหาคม 2561 สืบค้นจาก http://autonomy.ku.ac.th/old/data/ratchakittha_KU.pdf.
- ฤทัยรัตน์ ชิดมงคล และคณะ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. อุดรธานี: การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี.
- วันเพ็ญ นิลนารถ. (2553). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ศศิธร ยดิรัตน์กัญญา. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริมา จินตามณี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ พนักงานฝ่ายผลิตข้าว-รายการโทรทัศน์ บริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริรัตน์ จุลขจร. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร : ศึกษาเฉพาะข้าราชการมหาวิทยาลัย ศิลปากร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สกุรัตน์ ไพบูลย์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี โทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (การ ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มิตรภาพ การพิมพ์ และ สตุติโอ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. 2558.
- สุพรรณิ พรหมชัย. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุภาพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่. (การ ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยี

- ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วน
ตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต),
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุลิวัลย์ หมีแรตรี. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ
วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.
- อรณิชษฐ์ แสงทองสุข. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อำนวยการ บัญชี. (2561). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน. เข้าถึงเมื่อ 30 สิงหาคม 2561 สืบค้นจาก
<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>.
- อุบลวรรณ เศวตเศรณี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์กรกับ
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



ภาคผนวก





รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุลีวรรณ โชติวงษ์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
3. อาจารย์ ดร.พงษ์พันธ์ ศรีเมือง
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาศิลปศาสตร์ (โครงการจัดตั้งภาควิชาการจัดการและการบัญชี)
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร
สายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

คำชี้แจง คำถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. สถานภาพทางการสมรส

โสด สมรส
 หย่า/แยกกันอยู่ หม้าย

5. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 20,000 บาท
 20,001 – 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

6. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

- ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี มากกว่า 20 ปี

7. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บุคลากร
 นักวิชาการศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ
 ช่างเทคนิค บรรณารักษ์
 นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิทยาศาสตร์
 นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักประชาสัมพันธ์
 อื่นๆ โปรดระบุ.....

8. ประเภทของบุคลากร

- ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย/
 พนักงานเปลี่ยนสถานภาพ
 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างประจำเปลี่ยน
 สถานภาพ
 อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในงาน					
1.1 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร					
1.2 ท่านเชื่อว่าความสำเร็จของงานที่ท่านได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่านเอง					
1.3 ท่านตั้งใจทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเสมอ					
1.4 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านได้ปฏิบัติ					
1.5 ท่านภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาที่มักจะได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นเสมอ					
2. ด้านการได้รับยอมรับนับถือ					
2.1 ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรเสมอ					
2.2 ท่านมักจะได้รับรางวัลหรือคำชมเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ					
2.3 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านรับทราบผลการดำเนินงานทุกครั้ง					
2.4 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเสมอ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.5 ท่านได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ เสมอ					
3. ด้านลักษณะงาน					
3.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					
3.2 ท่านเข้าใจในงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3.4 ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจน					
3.5 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายน่าสนใจ					
4. ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านได้กำหนดแผนงานพร้อมแนวทางปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
4.2 ท่านสามารถบริหารจัดการงานได้ตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
4.3 หากงานที่ท่านรับผิดชอบยังไม่แล้วเสร็จ ท่านสามารถดำเนินการให้เสร็จนอกเวลาปฏิบัติงานปกติได้					
4.4 ท่านยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
4.5 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
5.ด้านความก้าวหน้าในงาน					
5.1 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการฝึกอบรม ศึกษาตุงานอย่างต่อเนื่อง					
5.2 ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้ในอนาคต					
5.3 ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.4 องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม					
5.5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานตามความรู้ ความสามารถ					
ปัจจัยสุขอนามัย (ปัจจัยค้ำจุน)					
6. ด้านค่าตอบแทน					
6.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
6.3 ท่านพอใจในระบบและวิธีการขึ้นค่าตอบแทนขององค์กร					
6.4สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้นั้นมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
6.5 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานในตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบ					
7. นโยบายและกฎระเบียบ					
7.1 องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วัสดุภัณฑ์ และพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจน					
7.2 ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ วัสดุภัณฑ์ พันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี					
7.3 นโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้นเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					
7.4 นโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้นมีความเหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบัน					
7.5 องค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.1 ท่านได้รับความช่วยเหลือพร้อมคำปรึกษาในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
8.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นเองกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค					
8.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียม					
8.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม					
8.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างเต็มที่					
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
9.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
9.2 เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือเสมอ					
9.3 ท่านไม่ลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างหน่วยงาน					
9.4 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมักจะเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
9.5 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเต็มที่					
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
10.1 ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
10.2 อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ สามารถใช้การได้ดี					
10.3 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ					

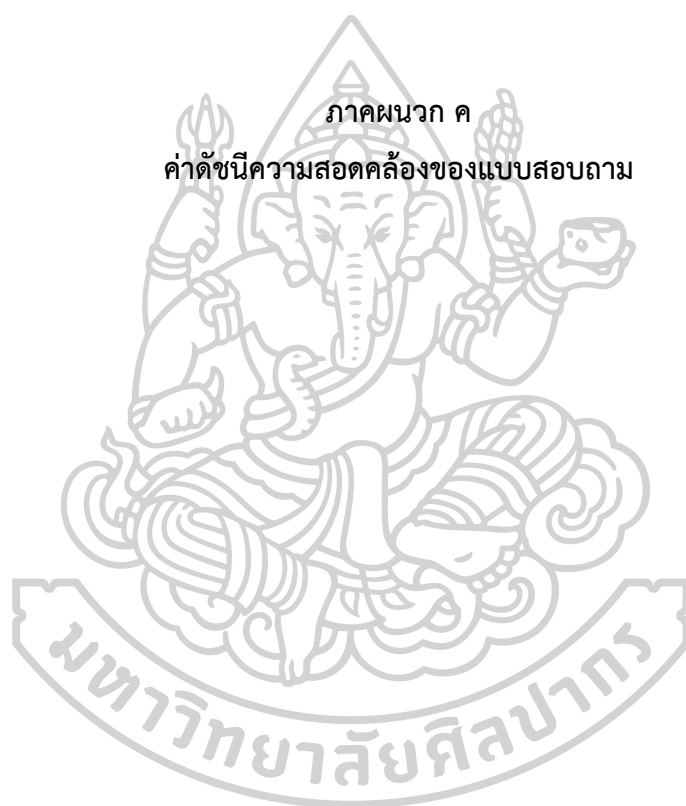
คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
10.4 องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
10.5 องค์กรของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ					
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
11.1 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
11.2 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
11.3 ท่านไม่คิดที่จะหางานใหม่แม้จะเป็นงานที่มีความมั่นคงกว่างานปัจจุบัน					
11.4 ท่านเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กรของท่าน					
11.5 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป					
12. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร					
12.1 วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบัน					
12.2 เมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามา องค์กรได้จัดให้มีการชี้แจงเพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรทุกครั้ง					
12.3 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร					
12.4 ท่านเข้าใจ ยอมรับ พร้อมปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร					
12.5 วัฒนธรรมองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน					
13. ด้านความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว					
13.1 สมาชิกในครอบครัวของท่านให้กำลังใจเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.2 ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว					
13.3 วันและเวลาในการทำงานของท่านไม่มีผลต่อเวลาที่ท่านใช้ชีวิตส่วนตัว					
13.4 ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงานของท่าน					
13.5 ท่านมีเวลาสำหรับการออกกำลังกาย งานอดิเรก หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ท่านชอบเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่เฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้					
2. ท่านหาวิธีในการทำให้เป้าหมายของท่านประสบผลสำเร็จได้					
3. ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานของท่านให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนด					
4. ท่านสร้างสัมพันธภาพในเชิงบวกกับผู้อื่นเพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายของตนบรรลุผลสำเร็จ					
5. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ท่านสามารถวางแผนการทำงานประจำวันได้					
6. ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงาน					



แบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร
สายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

คำชี้แจง แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร สายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

- | | | |
|----|---|--------------------------------------|
| +1 | = | แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม |
| 0 | = | ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่ |
| -1 | = | แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม |

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความ
สอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

นิยามตัวแปร	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 3		
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จในงานนั้น และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย	1. ด้านความสำเร็จในงาน					
	1.1 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	1.2 ท่านเชื่อว่าความสำเร็จของงานที่ท่านได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่านเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	1.3 ท่านตั้งใจทำงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	1.4 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านได้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 ท่านภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาที่มักจะได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นเสมอ	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้	

นิยามตัวแปร	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3		
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจาก	2. ด้านการได้รับยอมรับนับถือ					
	2.1 ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2.2 ท่านมักจะได้รับรางวัลหรือคำชมเชยเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
สมาชิกในองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับรางวัลหรือคำชมเชย การมอบหมายงานสำคัญๆ เป็นต้น	2.3 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านรับทราบผลการดำเนินงานทุกครั้ง	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้
	2.4 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2.5 ท่านได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 3		
ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้รับ มอบหมายงานที่มีขั้นตอนและ กระบวนการที่ชัดเจน ตรงกับ ความรู้ความสามารถ มีความ ทำทายน่าสนใจ และได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์และ ความรู้ความสามารถในการ ทำงานนั้นๆ อย่างเต็มที่	3. ด้านลักษณะงาน					
	3.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมี โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.2 ท่านเข้าใจในงานและบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของ ท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.4 ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมี ขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.5 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมี ความทำทายน่าสนใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ	4. ด้านความรับผิดชอบ					
	4.1 ท่านได้กำหนดแผนงานพร้อม แนวทางปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามตัวแปร	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล	
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3			
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการ วางแผนและแนวทางการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ ได้รับมอบหมายอย่าง เหมาะสม เพื่อให้งานที่ได้รับ มอบหมายบรรลุผลสำเร็จตาม เวลาที่กำหนด	4.2 ท่านสามารถบริหารจัดการ งานได้ตามเวลาที่กำหนดเสมอ	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้	
	4.3 หากงานที่ท่านรับผิดชอบยังไม่ แล้วเสร็จ ท่านสามารถ ดำเนินการให้เสร็จนอกเวลา ปฏิบัติงานปกติได้	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้	
	4.4 ท่านยินดีที่จะได้รับมอบ หมาย งานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้	
	4.5 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานที่ได้รับผิดชอบอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรสาย สนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้รับ การสนับสนุนจากองค์กรใน รูปแบบต่างๆ ให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การ งานตามความรู้ ความสามารถ เช่น การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเพิ่มเติม การ เลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น	5.ด้านความก้าวหน้าในงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
	5.1 ท่านได้รับการสนับสนุนจาก องค์กรในการฝึกอบรม ศึกษาดู งาน อย่างต่อเนื่อง						
	5.2 ท่านคิดว่างานที่ท่าน รับผิดชอบในปัจจุบันสามารถสร้าง ความก้าวหน้าให้กับท่านได้ใน อนาคต	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
	5.3 ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ ตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

นิยามตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 3		
	5.4 องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ปัจจัยสุขอนามัย (ปัจจัยค้ำจุน)						
ด้านค่าตอบแทน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตำแหน่งงาน และปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย รวมทั้ง ค่าตอบแทนเหล่านั้นยังเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	6. ด้านค่าตอบแทน					
	6.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.3 ท่านพอใจในระบบและวิธีการขึ้นค่าตอบแทนขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.4 สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ นั้นมีความเหมาะสมและเพียงพอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.5 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

นิยามตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 3		
นโยบายและกฎระเบียบ หมายถึงบุคลากรสาย สนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน รับรู้ เข้าใจ และยอมรับในนโยบาย กฎระเบียบ วิทยาลัยฯ และ พันธกิจขององค์กร	7.นโยบายและกฎระเบียบ					
	7.1 องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิทยาลัยฯ และพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.2 ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ วิทยาลัยฯ พันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.3 นโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้นเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.4 นโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้นมีความเหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.5 องค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้เสรีภาพในการทำงาน มีความยุติธรรม และปฏิบัติต่อพนักงานแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน	8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
	8.1 ท่านได้รับความช่วยเหลือ พร้อมคำปรึกษาในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นเองกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรสาย สนับสนุนและช่วยวิชาการ	9.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
สามารถทำงานกับเพื่อน ร่วมงานได้ มีความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน และ เพื่อนร่วมงานคอยให้ความ ช่วยเหลือและสนับสนุนทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	9.2 เมื่อท่านขอความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะ ได้รับความช่วยเหลือเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9.3 ท่านไม่ลำบากใจในการทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่าง หน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9.4 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมักจะ เข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็น เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้
	9.5 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเต็ม ใจ	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้

นิยามตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 3		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
	10.1 ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของงานมีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.2 อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอสามารถใช้งานได้ดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.3 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.4 องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.5 องค์กรของท่านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน รู้สึกภาคภูมิใจและเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะองค์กรมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
	11.1 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.2 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.3 ท่านไม่คิดที่จะหางานใหม่แม้จะเป็นงานที่มีความมั่นคงกว่างานปัจจุบัน	0	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
	11.4 ท่านเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กรของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.5 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นิยามตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 3		
12.ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร						
ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความเข้าใจ ยอมรับ และยินดีที่จะปฏิบัติตาม	12.1 วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12.2 เมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามา องค์กรได้จัดให้มีการชี้แจงเพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรทุกครั้ง	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
	12.3 ผู้บริหารปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
เพราะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน	12.4 ท่านเข้าใจ ยอมรับ พร้อมปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12.5 วัฒนธรรมองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นียมตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญอันดับที่ 3		
13. ด้านความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว						
ด้านความสมดุลในชีวิต งาน และครอบครัว หมายถึง การทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ไม่ส่งผล ต่อความสัมพันธ์กับสมาชิกใน ครอบครัวการทำงานอดิเรก การออกกำลังกาย และการใช้ เวลาในกิจกรรมอื่นๆ ของ พนักงาน	13.1 สมาชิกในครอบครัวของท่าน ให้กำลังใจ เมื่อท่านมีปัญหาในการ ทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.2 ท่านสามารถรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคน ในครอบครัว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.3 วันและเวลาในการทำงาน ของท่านไม่มีผลต่อเวลาที่ท่านใช้ ชีวิตส่วนตัว	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
	13.4 ภาระความรับผิดชอบต่อ ครอบครัวไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ทุ่มเทให้กับงานของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.5 ท่านมีเวลาสำหรับการออก กำลังกาย งานอดิเรก หรือ กิจกรรมอื่นๆ ที่ท่านชอบเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสายสนับสนุน
และช่วยวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

นิยามตัวแปร	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3		
พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความมุ่งมั่นหรือปรารถนาที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือประสบความสำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งรวมถึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองและผู้อื่น	1. ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่เฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2. ท่านหาวิธีในการทำให้เป้าหมายของท่านประสบผลสำเร็จได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3. ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานของท่านให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4. ท่านสร้างสัมพันธภาพในเชิงบวกกับผู้อื่นเพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายของตนบรรลุผลสำเร็จ	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
	5. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และสามารถวางแผนการทำงานประจำวันได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6. ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

นียมตัวแปร	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3		
	8. ท่านประเมินการทำงานโดยเปรียบเทียบผลสำเร็จกับแผนงานที่กำหนดขึ้นเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9. ท่านสามารถหาสาเหตุที่ทำให้ท่านไม่สามารถทำงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10. ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น คุณภาพสูง มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11. ท่านเสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวอรสา สระทองแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤศจิกายน 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2545 สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	129/48 หมู่ 12 ตำบลวังน้ำเขียว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140

