

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ การบริหารจัดการ และประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

THE RELATIONSHIPS BETWEEN MOTIVATION FACTORS, ADMINISTRATION
AND THE EFFECTIVE OPERATIONS OF GENERAL ADMINISTRATION OFFICERS
IN MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

ลัทธิกา หวังสุขใจ *
ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์**

วันรับ 16 / ธันวาคม / 2563

ตรวจสอบ 17-20 / ธันวาคม / 2563

ตอบรับ 23 / ธันวาคม / 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ การบริหารจัดการ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีรายได้ระหว่าง 15,001

– 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ การบริหารจัดการ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

* นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่มหาวิทยาลัยศรีปทุม E-mail: Ltk_ws@hotmail.com

*อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่มหาวิทยาลัยศรีปทุม, E-mail: natsapun.pa@spu.ac.th.

จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสถานภาพ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการบริหารจัดการของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน รายได้ สังกัดต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นปัจจัยการบริหารจัดการของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ , ปัจจัยแรงจูงใจ , การบริหารจัดการ , ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The research findings were as follow: Most of the Professional Practitioner and General Administration officers in Mahachulalongkornrajavidyalaya University were female, aged 35-45 years, single, with a master's degree, general administrative position

the average income per month 15,001-20,000 baht, the number of working years were 6-10 years in Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Central campus respectively. Motivation

factors affect performance were at high level When considering each aspect arranged in descending order, it found that the comparative study was found that gender, age, educational level, position had no significant related to motivation factors, hygiene factors, administrative factors and performance efficiency at 0.05 level. Therefore, the null hypothesis was rejected. Status and duration were significantly related to hygiene factors and performance efficiency at 0.05 level as hypothesis. In contrast, it had no significant relationship with motivation factors and administrative factors at 0.05 level; therefore, the null hypothesis was rejected. Income and Agency were significantly related to hygiene factors and performance efficiency at 0.01 level as hypothesis whereas administrative factors at 0.05 level; therefore, the null hypothesis was rejected.

Keynote: The relationships , motivation factors , Administration , effective operations

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐบาลโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ก่อตั้งขึ้นภายในวัดมหาธาตุวรวิหาร เมื่อปี พ.ศ.2432 ก่อนที่จะพระราชทานนามเป็น “มหามกุฏราชวิทยาลัย” ในปี พ.ศ. 2439 เพื่อเป็นวิทยาลัยการศึกษาชั้นสูงของพระสงฆ์ ที่เน้นการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาและให้ป็นศูนย์กลางการศึกษา

ด้านพุทธศาสตร์ที่สำคัญของพระสงฆ์ไทย มีการเรียนการสอนครอบคลุมตั้งแต่ปริญญาตรีถึงปริญญาเอกทางพุทธศาสตร์ มีหลักสูตรนานาชาติและภาษาอังกฤษ รวมทั้งมีการดำเนินการวิจัยในด้านพุทธศาสตร์ ปัจจุบันไม่เพียงแต่มีการเรียนการสอนทางพุทธศาสตร์เท่านั้น ยังมีการเรียนการสอนทางสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ มนุษยศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีการจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรปริญญาบัตร ประกาศนียบัตรบัณฑิตและบริการยังมีหน้าที่บริการวิชาการแก่สังคม (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2555: ออนไลน์) พุทธศักราช 2540 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 หมวด1 มาตรา 6 ให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นนิติบุคคล ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีพันธกิจที่จัดตั้งไว้ใน 4 ด้าน ได้แก่ ผลิตบัณฑิต วิจัยและพัฒนา ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในหมวด 1 มาตรา 8 มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนงานดังนี้ 1.สำนักงานอธิการบดี 2.สำนักงานวิทยาเขต 3.บัณฑิตวิทยาลัย 4.คณะ 5.สถาบัน 6.สำนัก 7.ศูนย์ 8.วิทยาลัย ตามลำดับ จากการแบ่งหน่วยงานตามทีกล่าวมาเพื่อการดำเนินงานมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ให้บรรลู่วัตถุประสงค์ไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวต้องอาศัยบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป โดยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2541, การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่2) พ.ศ.2542 เป็นข้อบังคับให้บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ปฏิบัติงานให้ตรงกับนโยบายของผู้บริหารที่กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้หน่วยงานมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามนโยบายของผู้บริหารที่วางไว้และสามารถทำให้ผลงานที่ออกมา มีความสมบูรณ์ ตรงตาม วิสัยทัศน์ นโยบาย แผนยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การบริหารจัดการคือ หัวใจ การบริหารการจัดมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรยึดหลักปฏิบัติ คือ สร้างคนเก่ง มีกลยุทธ์ในการบริหารงาน บริหารคน มีทักษะกระบวนการในการสร้างให้เกิดพลังอันยิ่งใหญ่จากคนรอบตัว บริหารความเสี่ยง มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มีทักษะในการเจรจาต่อรองในทุกโอกาส และมีการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหาร หัวหน้า และบุคลากรแต่ละคนในการบริหาร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร (TAM,2560) ทั้งนี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7's Framework) ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารเป็นหลักสากล ประกอบไปด้วย (1) กลยุทธ์ (Strategy) (2) โครงสร้าง (Structure) (3) ระบบ (System) (4) รูปแบบ (Style) (5) บุคคล (Staff) (6) ทักษะ (Skill) และ (7) ค่านิยมร่วม (Shared Value) (วิฑูรย์ สิมะโชติ, 2553: Online)

กระบวนการจูงใจเป็นการนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมไปอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร หากมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก มาเร็ว ล่อ จูงใจ ส่งผลให้มีกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ในทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานในเชิงลบ ไม่มีความสนใจในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องรู้และเข้าใจกลยุทธ์ในการจูงใจ นำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร การที่จะทำให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรของมหาวิทยาลัยร่วมมือกันทำงานเพื่อทำให้ผลสำเร็จที่ออกมา มีปัญหาน้อยที่สุด รวมถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ดี และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย ความต้องการทางใจ ความพึงพอใจเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงาน สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เมื่องานนั้นได้รับการตอบสนองทั้งทางวัตถุและด้านจิตใจ จึงทำให้เกิดความต้องการของการปฏิบัติงาน และเต็มใจ อุทิศร่างกาย ความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของ

มหาวิทยาลัย สำหรับประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากความสามารถในการบริหารจัดการ การแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเช่นกัน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและมหาวิทยาลัย รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย กล่าวหากหน่วยงานใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานลดลง เป็นผลเสียต่อหน่วยงาน ทำให้งานเกิดความเสียหาย ทำให้เกิดปัญหาทางการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ การบริหารจัดการ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ การบริหารจัดการ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ การบริหารจัดการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจ การบริหารจัดการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แตกต่างกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ การบริการจัดการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ลักษณะประชากรการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ การบริหารจัดการ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีลักษณะสำรวจ (Survey Research) โดยเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย มีกระบวนการศึกษา คือ “ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 226 รูป/คนโดยใช้สูตรของเครซีมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ “เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน”

ตอนที่ 2: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เช่น

“ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว”

ตอนที่ 3: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป เช่น “ด้านกลยุทธ์และการวางแผน ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านระบบการทำงาน ด้านรูปแบบการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน”

ตอนที่ 4: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ “ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน”

ตอนที่ 5: ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจการบริหารจัดการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open ended Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (mean:) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(standard deviation; S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน(inferential statistics) การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentages)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษา ปริญญาโท ตำแหน่งงานนักจัดการงานทั่วไป มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จของงานรองลงมาด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์ ได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ บุคลากรคิดหาวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่น แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ปัจจัยแรงจูงใจรายชื่อที่บุคลากร มีความคิดเห็นว่าคุณค่าของการเพิ่มแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ คือ หัวหน้างานชื่นชมเพื่อให้เกิดความภูมิใจ

ในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นต่างๆจากผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด การกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และหน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา

บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีปัจจัยค่าจูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านนิเทศงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ชี้แนะการทำงานด้วยความเต็มใจ สามารถทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี และสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี บุคลากรมีความเข้าใจในแผนปฏิบัติการภายในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งงานสามารถที่จะมีโอกาสพัฒนาในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย เมื่อมีกิจธุระหรือป่วยสามารถลางานได้ตามความเหมาะสม และมหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพนักงานให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปัจจัยค่าจูงที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณค่าเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง สนใจผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน มีนโยบายการบริหารงานองค์กรมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ตำแหน่งงานอยู่มีความมั่นคงและ

ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม มีการประเมินผลงานให้ได้รับการปรับเงินเดือนให้บุคคลากรขึ้นตามความเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกันได้ เวลาการทำงานไม่มีผลกระทบกับเวลาที่อยู่กับครอบครัว

บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีปัจจัยบริหารจัดการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ ด้านรูปแบบการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงาน ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านกลยุทธ์และการวางแผน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านระบบการทำงาน มหาวิทยาลัยมีการวางแผนการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการวางแผนพัฒนาประจำปีครบถ้วนทุกองค์ประกอบ มีการวางระบบการทำงานที่ทำให้เกิดความสะดวกสบาย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ และมีเทคนิคใหม่ๆ นำมาใช้ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงาน และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ การบริหารจัดการที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณค่าเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น คือ องค์กรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่สามารถกำกับบริหารจัดการได้ประสบความสำเร็จ และเหมาะสมกับลักษณะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานอย่างเป็นระบบ และพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัย รวดเร็ว

บุคลากรควรมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เมื่อทำงานสำเร็จควรได้รับคำชมจากผู้

บริหารเสมอ และความสัมพันธ์ระหว่างกันในองค์กรเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณงาน ผลงานที่บุคลากรปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน น่าเชื่อถือ ในการปฏิบัติงานมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งใช้ทรัพยากรในมหาวิทยาลัยของทำงานอย่างคุ้มค่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณค่าเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น คือ ควรมีการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกครั้งเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน และมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจการบริหารจัดการและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1) บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มีเพศต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจูง ปัจจัยการบริหารจัดการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

5) บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไปตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัย แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยการบริหารจัดการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8) บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไปสังกัดต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นปัจจัยค่าจูง และปัจจัยการบริหารจัดการของบุคลากรตำแหน่ง

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ การบริการจัดการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์

1. ปัจจัยแรงจูงใจ การบริหารจัดการและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับโสภิตา เฟื่องทอง (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง” ผลการศึกษาพบว่า “พนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยในกลุ่มปัจจัยในระดับมากและให้ความสำคัญบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขวิทยาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน” ปัจจัยค่าจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุภาพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า “ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก” ปัจจัยบริหารจัดการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปญญญา เมืองอินทร์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่ 2” พบว่า “ปัจจัยธำรงรักษา

ที่ช่วยรักษาให้พนักงานหรือลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความเห็นด้วยมากที่สุดอันดับแรกคือ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน” ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ญัฐธัญ ญันดรบ (2545 อ้างใน รัตนชนก จันยัง, 2556: 38) ได้วิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า “ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงานการเดินรถและในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูง” และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยการบริหารจัดการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (2539) ได้ศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ที่มีอายุต่างกัน ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่าบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยการบริหารจัดการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ภรภัทร หมอยา

(2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี. ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สถานภาพต่างกันพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการบริหารจัดการของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ โสภิตา เพ็ญทอง (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง” พบว่า “พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีนเซอร์วิสส์ (จำกัด)” พบว่า “พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปต่างกันพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ญฐกร สิทธิชัย (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาสายงานรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่แผนงาน บริษัท กฟผ. จำกัด (มหาชน)” พบว่า “พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” บุคลากร

ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปที่มีรายได้แตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (2539) ได้ศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า มีปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ญฐกร สิทธิชัย (2548) ได้ศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาสายงานรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่แผนงาน บริษัท กฟผ. จำกัด (มหาชน)” พบว่า “พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” และบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปที่มีสังกัดต่างกัน ผลการทดลองสมมติฐานพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ เสกสรร อรกุล (2557) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป พบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่ง

ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับ ปัญญาพร จิตพิงค์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า “ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่นัย 0.05” สอดคล้องกับภทรนนท์ ศิริไทย (2559) ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .636$) นั้นหมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01”

สมมติฐานที่ 3: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับเสกมนต์ สัมมาเพ็ชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานบำบัดพิเศษกลาง

กรุงเทพมหานคร” พบว่า “การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

สมมติฐานที่ 4: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ การบริการจัดการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ ดาริน ปฏิเมธีธรรม 2556 ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท ขนส่งทางอากาศยานของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีปัจจัยความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วันวิสา จงรักษ์ และคณะ (2559, บทความ) ได้ศึกษากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัยจากประเด็นที่ค้นพบ

1. ด้านปัจจัยแรงจูงใจ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมประกาศเกียรติคุณ หรือมีป้าย

ประชาสัมพันธ์สำหรับผู้ปฏิบัติงานดี และหัวหน้างานชื่นชมเพื่อให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา สามารถให้บุคลากรออกความคิดเห็นต่างๆในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และอิสระ มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด การกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และหน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านปัจจัยค่าจ้าง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันในทุกๆ ระดับ ควรมีการใช้นโยบายการบริหารงานองค์กรมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมถึงการจัดซื้อเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้มีปริมาณเพียงพอและเหมาะสม ตำแหน่งงานในทุกๆ ตำแหน่งควรมีความมั่นคงและได้รับการยอมรับนับถือในสังคม เพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลงานให้ได้รับการปรับเงินเดือนให้บุคลากรขึ้นตามความเหมาะสม มีการให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดี และให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน มีการจัดระบบงานให้เหมาะสมเพื่อให้เวลาการทำงานไม่มีผลกระทบกับเวลาที่อยู่กับครอบครัว

3. ด้านการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่สามารถกำกับบริหารจัดการได้ประสบความสำเร็จ และเหมาะสมกับลักษณะองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานอย่างเป็นระบบ และพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัย รวดเร็ว รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้การใช้ระบบได้อย่างถูกต้อง

และเหมาะสมกับระบบงานที่ทันสมัย สนับสนุนการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงกับตำแหน่งงาน มีการสนับสนุนชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานประสบสำเร็จ และส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคลากรภายในองค์กร ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกครึ่งเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน และมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเชิงลึกในเรื่องของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไปที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ควรมีการวิจัยกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะแตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายวิชาการ

บรรณานุกรม

- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2536). **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2553). **ทฤษฎีองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). “ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญทิพย์ ฐานวิเศษ. (2551). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี”. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการปกครองท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน** (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- สมบูรณ์ ศิริสรหรือรัญ. (2553). **สัมมนาทฤษฎีองค์การและการจัดการ** [เอกสารประกอบการสอน]. นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). **การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ**. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

