

การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University

ปัญญา สมันจิตร์

Punchapha Samanchit

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University, Thailand

Corresponding Author E-mail: punchapha.s@msu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-5463-1402>

Received 09/08/2023

Revised 15/08/2023

Accepted 20/08/2023

บทคัดย่อ

การมีบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจต่อกิจการที่คนรับผิดชอบย่อมเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่าขององค์การอันจะนำการดำเนินการขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อผลักดันองค์การให้สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ องค์การจึงมีความจำเป็นในการรักษา ดูแลบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์การและเป็นสมาชิกขององค์การให้ยาวนานที่สุด ดังนั้นการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์การและประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นขององค์การ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (4) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานเลขานุการ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมในระดับมาก (2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก (3) แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก (4) แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน การกำหนดเป้าหมายและรางวัลที่ชัดเจน การสร้างพื้นที่และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ การสร้างการสื่อสารที่เปิดโอกาส การสร้างความเข้าใจและความรับผิดชอบ การสนับสนุน

[955]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

การเจริญเติบโต การสร้างบรรยากาศที่นำทำงาน การพิจารณาและการประเมินผลอย่างเป็นธรรม และการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจ

คำสำคัญ: บุคลากรสายสนับสนุน; สำนักงาน; เลขานุการ; คณะ

Abstract

Having personnel with expertise and understanding of the activities that the person in charge is like a valuable resource of the organization that will lead the organization's operations towards the goals set to drive the organization to be able to operate. Go efficiently and be able to compete with competitors. The organization, therefore, needs to maintain personnel to commit to the organization and be a member of the organization as long as possible. Therefore, enhancing and developing employee motivation to be more efficient and effective is essential to the organization. The purpose of this research is; (1) To study opinions about work motivation factors affecting organizational engagement of support personnel. (2) To study the job satisfaction of support personnel. (3) To study the work motivation of support personnel. And (4) To study methods for enhancing and developing the work motivation of support personnel. The sample group used in this study was 20 supporting personnel of the Secretariat Office, Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University. The tool used to collect data is a questionnaire. The quantitative data were analyzed using basic statistics such as percentage, mean, and standard deviation, The qualitative data were analyzed using Content Analysis and presented descriptively. The results showed that; (1) Work motivation factors affecting organizational engagement of supporting personnel as a whole were at a high level. (2) Job satisfaction of support personnel was at a high level. (3) Work motivation of support personnel was at a high level. And (4) Guidelines for enhancing and developing work motivation of supporting personnel include; creating a supportive corporate culture, setting clear goals and rewards, creating spaces and career development opportunities, creating open communication, creating understanding and accountability, growth support, creating a pleasant working atmosphere, Fair consideration and evaluation, and enhancing confidence and confidence.

Keyword: Support Personnel; Office; Secretary; Faculty

[956]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

บทนำ

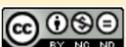
สภาพปัจจุบันของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีสภาพในการทำงานที่เป็นไปตามบริบทของภารกิจหลักของคณะ ปริมาณงานและคุณภาพของชิ้นงาน จึงจำเป็นต้องอาศัยระบบและกลไกในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้งานตามที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าและสัมฤทธิ์ผล ที่สอดคล้องตามนโยบายต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดตามสายการบังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานที่ให้มีสัมฤทธิ์ผลนั้น ตามหลักการเป็นจริงแล้ว มีปัจจัยหลายอย่าง อาทิ เพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงาน รวมถึงรายได้ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเหล่านี้ล้วน เป็นเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น นอกจากนี้ สภาพจิตใจในการทำงานที่อ่อนแรง อ่อนล้า เครียดเรื้อรังในการทำงาน รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ มองความสามารถตนเองเชิงลบ มองความสัมพันธ์ในที่ ทำงานในทางลบ รู้สึกเหินห่างจากผู้ร่วมงาน หรือที่เรียกว่า สภาพหมดไฟในการทำงาน (burnout Syndrome) ยังเป็นเหตุปัจจัยที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบงาน ที่เลี้ยงไม่ได้ ที่จะส่งผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลถึงพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าสำนักงานเลขานุการ ที่จำเป็นต้องแสดงถึงการมีสมรรถนะของสถานะผู้นำ ในประเด็นหลัก ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การสอนงาน มอบหมายงาน และการมีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนของบุคลากรในสายงาน ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาความต้องการในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลลันด์ McClelland ที่อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำ การเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำบุคลากร หมายถึง ความ ต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ต่างๆ ที่มีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันนำเสนอการบริการทางการเงินในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลายแก่ลูกค้า (ดร.ณศรี สิริยศธำรง. 2542) กลุ่มธุรกิจธนาคารไทยพาณิชย์จึงจำเป็นต้อง ดำเนินธุรกิจเชิงรุกมากยิ่งขึ้นเพื่อให้เข้าถึงความต้องการของลูกค้าอย่างรอบด้าน เหตุนี้บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายที่ตั้งเป้าไว้ ธนาคารจึงต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอต่อการดำเนินกิจการ ธนาคารจึงมีนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งการลาออก ของพนักงานนั้น

[957]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

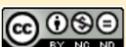
Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

ส่งผลกระทบต่อในการสร้างขีดความสามารถ และศักยภาพการแข่งขันขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้สูญเสียความรู้ ความชำนาญที่มีติดต่อกับพนักงานให้กับองค์กรอื่น ซึ่งนำไปสู่การสูญเสียงานขององค์กร (Loss of Career Organization) และการที่องค์กรมีพนักงานลาออกบ่อย ยังส่งผลให้ต้นทุนในการบริหารงานสูงขึ้น และสูญเสียงบประมาณในการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานใหม่ (อัจฉรา อัจฉริยะ อูสาห์. 2554)

ทั้งนี้ การมีบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจต่อกิจการที่คนรับผิดชอบเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรอันจะนำการดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างฝึกหัดนั้น องค์กรจึงมี ความจำเป็นในการรักษา ดูแลบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กรและเป็นสมาชิกขององค์กรให้ ยาวนานที่สุด จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยในงานวิจัยของ (Allen and Meyer; 1997) โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากฐาน TCI พบประเด็นสาระสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยได้ผลการวิจัย ดังนี้ สุวนีย์ ฤทธิ ภาพรม (2555) พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะที่ตรงระหว่างปฏิบัติงาน เมื่อ ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จควรให้การยกย่องประชาสัมพันธ์ให้เป็นแบบอย่างที่ดีหรือให้รางวัลอาจเป็นการร่วม พบปะสังสรรค์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และให้ความเป็นกันเองกับครู วรชัญจน์ป์ เครือวรรณ (2563) พบว่า การ สร้างแรงจูงใจในการ ทำงานด้วยการให้ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ต่างๆ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง เพื่อ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยทุมเท กำ ลังกายและกำ ลังใจให้สามารถปฏิบัติงานอย่าง เต็ม กำ ลังความสามารถ จนทำ ให้มหาวิทยาลัย มีผลการดำ เนินงานที่ดี สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ณัฐวรรณ เทศงามถ้วน (2563) พบว่า แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงาน ด้านบุคคล 1. ควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นผลงานต่อความคงอยู่ในงานด้าน บุคคล โดย โรงพยาบาลให้ความสำคัญต่อผลงาน โดยไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบ และการรักษา ผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน ทำให้ไม่เกิดความล่าช้าในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นความคิด ให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย เพื่อให้ ข้าราชการภายในโรงพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และทำงาน ในองค์กรต่อไป 2. ควรลดแรงจูงใจในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตต่อความคงอยู่ ในงาน ด้านบุคคล โดยโรงพยาบาลจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ ข้าราชการรู้สึกว่าการ เลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ กล่าวคือ การลดโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า เพื่อให้ข้าราชการได้รับความก้าวหน้าในอนาคตตามผลงานที่ปฏิบัติ โดยที่ไม่ต้อง คาดหวังถึงความไม่แน่นอนในการได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านภาระงาน 1. ควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นบุคลากรต่อ

[958]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและ วิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

ความคงอยู่ในงานด้าน ภาระงาน โดยเพิ่มการประเมินและการตรวจวัด การให้ความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน ให้ ข้าราชการมีความเข้าใจถึงการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในกระบวนการทำงาน พร้อมอุทิศตนให้เกิดความคงอยู่ในองค์กรต่อไป ด้านองค์การ 1. ควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นรายละเอียดต่อความคงอยู่ในงาน ด้านองค์การ โดยโรงพยาบาลส่งเสริมให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ ตลอดจนการเอาใจใส่ รายละเอียดของงาน ให้เป็นรูปธรรม สร้างค่านิยมขององค์กร เน้นความถูกต้องของกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึก มั่นใจในกระบวนการทำงาน พร้อมอุทิศตนให้เกิดความคงอยู่ในองค์กรต่อไป 2. ควรลดปัจจัยแรงจูงใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อความคงอยู่ในงาน ด้านองค์การ เช่น การไม่ส่งการฝึกอบรม ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือความก้าวหน้าในงานไม่ชัดเจน จะทำให้ความคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น แต่โรงพยาบาลจะต้องคำนึงถึง หากไม่มีการพัฒนา ข้าราชการ จะส่งผลให้โรงพยาบาลไม่ก้าวหน้า ไม่ทันสมัย โดยอาจจะส่งทำสัญญาหรือข้อตกลงใน การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น การกำหนดระยะเวลาครองตำแหน่ง การใช้ทุน เพื่อให้ความคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ จรรยา ภัลลียง และศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2566) พบว่า ผลการศึกษาอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อการลาออก และการคงอยู่กับองค์กร โดยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบทวิ ชั้นว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานที่ดีขึ้น ช่วยลดโอกาสในการลาออกจากองค์กรของบุคลากรการศึกษา และเพิ่มโอกาสที่บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กร โดยเมื่อจำแนกองค์ประกอบ (factor analysis) สมดุลชีวิตกับการทำงาน พบว่า สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร และสมดุลด้านความพึงพอใจ ช่วยเพิ่มโอกาสที่บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กร (Adjusted odd ratio: AOR = 1.43 และ 2.3 ตามลำดับ) และช่วยลดโอกาสที่บุคลากรภาคการศึกษาจะตั้งใจลาออก (AOR = 0.66 และ 0.45ตามลำดับ) การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการการสร้างเสริมสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดทอนอัตราการลาออก และเพิ่มอัตราการคงอยู่กับองค์กรได้ โดยกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ควรมุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจเป็นหลัก

ผู้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนภารกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งนี้ เห็นว่า การจะเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบ และปัจจัยอื่นๆ อาทิ การสร้างกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการที่แสดงให้เห็นเชิงประจักษ์ร่วมกันทั้งองค์กรว่า ทำอย่างไรจะให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานและกับเพื่อนร่วมงาน และโดยเฉพาะทัศนคติเชิงบวกกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันและสนับสนุนกระตุ้นแรงจูงใจในการมาทำงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการศึกษา

[959]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

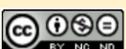
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การทบทวนวรรณกรรม

ศิริกันยา ลลิตวสุภิญโญ (2562) งานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ลักษณะงาน ความผูกพันในองค์กร บรรทัดฐาน ทักษะ และพฤติกรรม ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร คือ อายุและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร คือ เพศ ระดับ การศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภูมิภาคตะวันตก คือ ผลสะท้อนของงาน ความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบ สภาพ การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีความสามัคคีและมีความผูกพันในองค์กร 2) ปัจจัยคุณลักษณะงาน คือ ความมีอิสระในงาน บุคลากรสามารถตัดสินใจและวางแผนการทำงานได้อย่างอิสระซึ่งจะส่งผล ให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจและอยากทำงานกับองค์กร องค์กรควรให้อิสระแก่บุคลากรในการ ปฏิบัติงานโดยอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร และ 3) ความผูกพันในองค์กร คือ ด้านทัศนคติโดยผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความรักความผูกพันอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรจึงควร สร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกรักและหวงแหนในองค์กร

[960]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

รัศมี เอกณรงค์ (2556) แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ใน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกรัก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างสูง

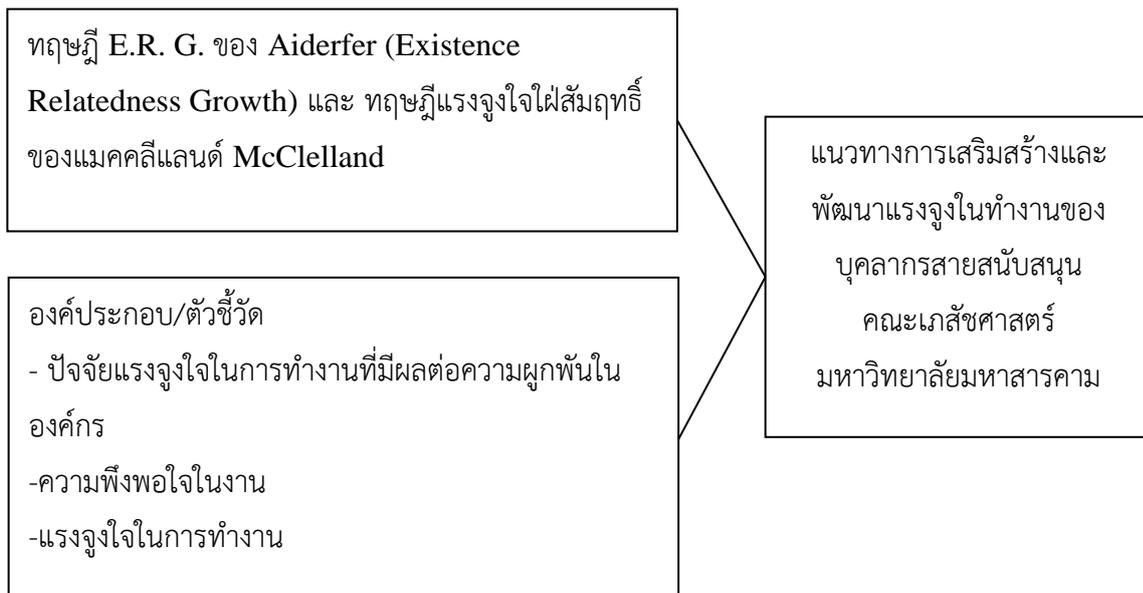
Tella, Ayeni & Popoola (2007) แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ องค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดเชิงวิชาการและบรรณารักษ์ห้องสมุดเชิงวิจัยใน Oyo State, Nigeria จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์การ

Sohail, et al. (2014) แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึง พื่อใจในงาน กรณีสึกษา พนักงานในสถานศึกษาประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใน การท างานโดยรวมมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Tentama, Pranungsari (2016) แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ องค์การของครู Extraordinary Schools ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันองค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัช ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง: ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (population sample) ที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานเลขานุการ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 20 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

-ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

-ความพึงพอใจในงาน

-แรงจูงใจในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้วิจัย: เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตาม วัตถุประสงค์และใช้กรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีลักษณะปลายเปิด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

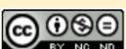
2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม ตามประเด็นสำคัญของขอบเขต

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะทำการสำรวจแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

[962]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

5. นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล: การเก็บรวบรวมครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองในพื้นที่เป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามตอบกลับแล้วนำมาสำรวจความถูกต้อง ครบถ้วนและความสมบูรณ์ของเนื้อหาในแบบสอบถาม

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้วิธีการทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผลการดำเนินการ วิจัย ซึ่งได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99-100)

มากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

แล้วนำค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99 - 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

[963]

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัย เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 30	2	11.76
30-40 ปี	7	41.17
มากกว่า 40 ปี	6	35.29
ไม่ระบุ	2	11.76
2.อายุงาน		
0-5 ปี	3	17.64
6-10 ปี	6	35.29
มากกว่า 10 ปี	6	35.29
ไม่ระบุ	2	11.76
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่า ป.ตรี	2	11.76
ป.ตรี	10	58.82
สูงกว่า ป.ตรี	4	23.52
ไม่ระบุ	1	5.88
4. ภาวะงาน		
งานการเงิน	1	5.88

[964]

Citation:



ปัญญา สมันจิตฺต. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
งานบัญชี	1	5.88
งานแผน	1	5.88
งานอาคาร	1	5.88
งานบัณฑิต	1	5.88
งานวิจัย	1	5.88
งานพัฒนาเว็บ	1	5.88
งานกิจการนิสิต	1	5.88
งานพัสดุ	1	5.88
นักวิทย์	2	11.76
งานโสตฯ	1	5.88
ไม่ระบุ	5	29.41

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 17 คน ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 41.17 และมีอายุงาน 6-10 ปี หรือมากกว่า ร้อยละ 35.29

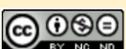
ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจด้านลักษณะงานหรือสายงาน	4.00	0.61	มาก
2. ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน	3.11	0.85	ปานกลาง
3. ความพึงพอใจด้านโอกาส และ ความก้าวหน้า	3.47	0.94	มาก
4. ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา	3.94	0.65	มาก
5. ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.55	มาก
รวม	3.71	0.16	มาก

[965]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 5 ประเด็น อยู่ในระดับ มาก (Mean= 3.71) โดยมีประเด็นความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจด้านโอกาส และความก้าวหน้า ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านโอกาส และความก้าวหน้า โดยมีเพียง 1 ประเด็น อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน

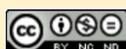
ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	Mean	S.D.	แปลผล
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ และสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่	4.11	0.78	มาก
2. คิดว่ามีความเครียดกับงานที่ทำเมื่อต้องทำงานตามกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และรู้สึกท้อแท้ใจ	3.17	0.95	ปานกลาง
3. พอใจ ภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานในปัจจุบัน และทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จ	4.00	0.70	มาก
4. รายได้ที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่าย	2.41	0.93	น้อย
5. เงินเดือนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับการทุ่มเทเสียสละ อุทิศตนให้กับงาน	3.23	0.56	ปานกลาง
6. งานที่อยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามเส้นทางอาชีพ (Career path) ที่วางไว้อย่างชัดเจน	3.64	0.93	มาก
7. การที่จะได้เลื่อนระดับขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.64	0.78	มาก
8. เชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนระดับ ถ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.41	0.79	มาก
9. หัวหน้าสามารถชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบรายละเอียดของงานได้ อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	4.00	0.79	มาก
10. หัวหน้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนประชุมร่วมกัน เพื่อหารือวางแผนการทำงานทุกครั้ง	3.82	0.72	มาก
11. เมื่อทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดี เป็นที่ฟังได้ และให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก	3.82	0.72	มาก

[966]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

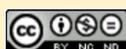
ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	Mean	S.D.	แปลผล
12. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติ ยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือ ให้คำแนะนำที่ดีๆ เพื่อจัดการปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ คาดหวังไว้	3.70	0.84	มาก
13. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานจะเกี่ยงงานโดยให้ ทำเพียงคนเดียว	2.82	1.01	ปานกลาง
14. เพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	3.52	0.71	มาก
รวม	3.52	0.12	มาก

จากตารางที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($X = 3.52$) จาก 14 ประเด็น 11 ประเด็น อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง และ 1 ประเด็นอยู่ในระดับ น้อย และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ผลสรุป ดังนี้ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถและสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่ พอใจภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในปัจจุบันและทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จ หัวหน้าสามารถชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบรายละเอียดของงานได้อย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ งานที่อยู่มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานตามเส้นทางอาชีพ (Career path) ที่วางไว้อย่างชัดเจน การที่จะได้เลื่อนระดับขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน หัวหน้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนประชุมร่วมกันเพื่อหารือวางแผนการทำงานทุกครั้ง เมื่อทำงานผิดพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีเป็นที่พึงได้และให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติยินดีที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำที่ดีๆ เพื่อจัดการปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ เพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มีความเครียดกับงานที่ทำเมื่อต้องทำงานตามกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและรู้สึกท้อแท้ใจ เงินเดือนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับการทุ่มเทเสียสละอุทิศตนให้กับงาน เชื่อว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนระดับถ้าทำงานอย่างเต็มความสามารถ รายได้ที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่าย และเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานจะเกี่ยงงานโดยให้ทำเพียงคนเดียว

ตอนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[967]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

ตารางที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	Mean	S.D.	แปลผล
1. สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว	3.94	0.65	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	3.82	0.63	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จตามกำหนดโดยไม่มีงานค้าง	3.70	0.91	มาก
4. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.71	มาก
5. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.64	0.60	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจยอมรับในความสามารถโดยมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.64	0.60	มาก
7. มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน แนวทางปฏิบัติของงานและกำหนดนโยบายของคณะฯ	3.58	0.61	มาก
8. ได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้น และมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากคณะ	3.88	0.69	มาก
9. ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน	3.47	0.71	มาก
10. คณะฯ ได้ชี้แจงนโยบายของคณะฯ ให้ทราบอย่างทั่วถึง ชัดเจน	4.00	0.86	มาก
11. มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน	3.58	0.93	มาก
12. ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	3.94	0.89	มาก
13. ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ปรีกษาในการทำงาน	3.88	0.78	มาก
14. คณะฯ มีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ	3.94	0.65	มาก
15. สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	4.00	0.61	มาก
16. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	0.74	มาก
17. สามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม	3.76	0.83	มาก
18. รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.70	0.68	มาก
รวม	3.77	0.11	มาก

[968]

Citation:



ปัญญา สมนจิตฺร. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

จากตารางที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าอยู่ในระดับ มาก (Mean= 3.77) และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ผลสรุปดังนี้ คณะฯ ได้ชี้แจงนโยบายของคณะให้ทราบอย่างทั่วถึงชัดเจน สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม คณะฯ มีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี ได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้นและมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากการอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ได้รับการสนับสนุนจากคณะ สามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ สามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จตามกำหนดโดยไม่มีงานค้าง ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจยอมรับในความสามารถโดยมอบหมายงานใหม่อยู่เสมอ. มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน แนวทางปฏิบัติของงาน และกำหนดนโยบายของคณะฯ. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน

ตอนที่ 5 แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

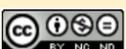
จากข้อคำถามปลายเปิดที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์จัดกลุ่มประเด็น พร้อมการสรุปอธิบายเพื่อให้เห็นแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ดังนี้คือแนวทางที่สามารถนำมาพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะเภสัชศาสตร์:

1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร โดยเน้นการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
2. กำหนดเป้าหมายและรางวัลที่ชัดเจน: การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและรางวัลที่เหมาะสมสามารถเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุน มีการประเมินและพิจารณาผลงานอย่างสม่ำเสมอ และมอบรางวัลหรือของขวัญเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี

[969]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

3. สร้างพื้นที่และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ: ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ โดยการให้การฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ การเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าพวกเขาสามารถพัฒนาตนเองและมีอนาคตในอาชีพได้

4. สร้างการสื่อสารที่เปิดโอกาส: สร้างการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้แสดงความคิดเห็นและได้ยินข้อเสนอแนะ การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของพวกเขาจะทำให้พวกเขารู้สึกว่ามีส่วนร่วมและสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. สร้างความเข้าใจและความรับผิดชอบ: สร้างความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของบุคลากร ให้พวกเขารู้สึกว่างานของพวกเขามีความสำคัญและมีกระแสน้ำที่สนุกสนาน การให้ความรับผิดชอบในงานของพวกเขาจะช่วยสร้างความรู้และความเชื่อมั่นในการทำงาน

6. สนับสนุนการเจริญเติบโต: ให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพและเติบโตในหน้าที่งาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ การสนับสนุนให้พวกเขาเป็นไปตามความสนใจและความเชี่ยวชาญจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

7. สร้างบรรยากาศที่น่าทำงาน: สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสนุกสนานและความร่วมมือ การจัดกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากรและทีมงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่น่าทำงานและเพิ่มความสุขในการทำงาน

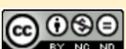
8. การพิจารณาและการประเมินผล: การให้คำติชมและการประเมินผลงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงพอใจและสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการทำงาน

9. การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจ: สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรสายสนับสนุนว่าทำงานของพวกเขามีความสำคัญและมีผลกระทบต่อคณะเภสัชศาสตร์และองค์กรในระยะยาว

ทั้งหมดนี้เป็นแนวทางที่อาจช่วยให้คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามสร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เป็นพิเศษของคณะเพื่อปรับแนวทางให้เหมาะสมและเข้ากับบริบทที่แตกต่างกันไปได้นอกจากนั้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกมาเป็นแผนภาพที่เชื่อมโยงกันเพื่อสื่อให้เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้

[970]

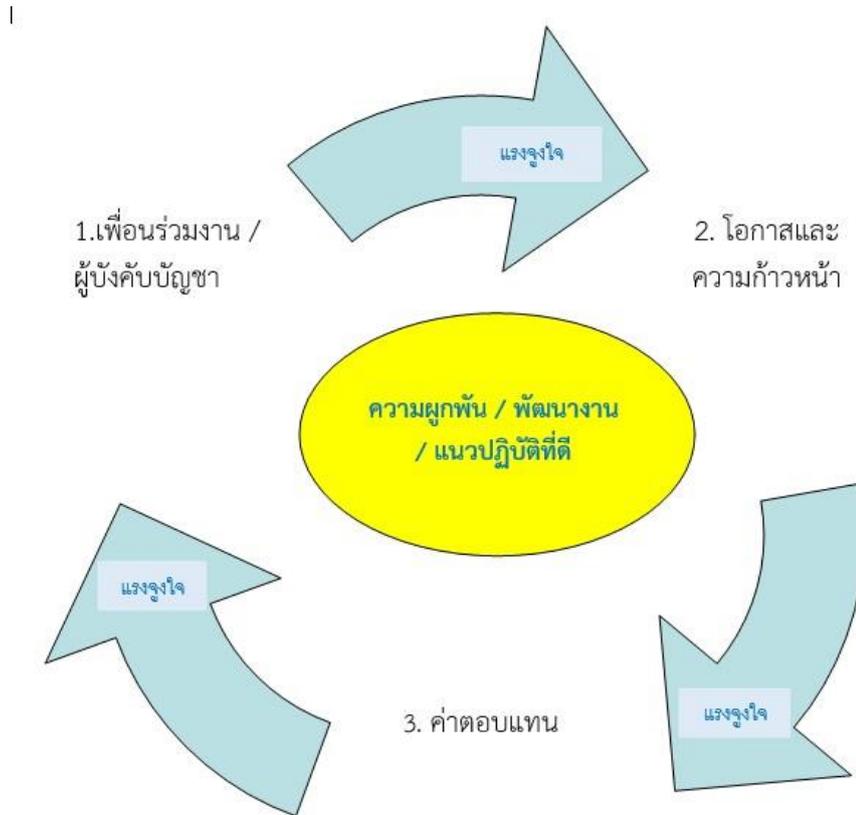
Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>



แผนภาพที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 17 คน ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 41.17 และมีอายุงาน 6-10 ปี หรือมากกว่า ร้อยละ 35.29 ประเด็นความพึงพอใจแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 5 ประเด็น อยู่ในระดับ มาก (Mean= 3.71) โดยมีประเด็นความพึงพอใจ จากมากไปน้อย ประกอบด้วย ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านโอกาส และ ความก้าวหน้า โดยมีเพียง 1 ประเด็น อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า อยู่ในระดับ มาก (Mean = 3.52) จาก 14 ประเด็น 12 ประเด็น อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง

[971]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.77)

ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่มีการ แข่งขันกันอย่างเข้มข้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ต่างๆ ที่มีการ ขยายตัวทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันนำเสนอบริการทางการเงินในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลายแก่ลูกค้า (ดร.ณศรี สิริยศธำรง. 2542) กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์จึงจำเป็นต้องดำเนินธุรกิจเชิงรุกมากยิ่งขึ้นเพื่อให้เข้าถึงความต้องการของลูกค้าอย่างรอบด้าน เหตุนี้บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายที่ตั้งเป้าไว้ ธนาคารจึงต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอต่อการดำเนินกิจการ ธนาคารจึงมีนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งการลาออก ของพนักงานนั้นส่งผลกระทบต่อในด้านการสร้างขีดความสามารถ และศักยภาพการแข่งขันขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้สูญเสียความรู้ ความชำนาญที่มีติดตัวพนักงานให้กับองค์กรอื่น ซึ่งนำไปสู่การ สูญเสียงานขององค์กร (Loss of Career Organization) และการที่องค์กรมีพนักงานลาออกบ่อย ยังส่งผลให้ต้นทุนในการบริหารงานสูงขึ้น และสูญเสียงบประมาณในการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานใหม่ (อัจฉรา อัจฉริยะอุสาร์. 2554) ทั้งนี้การมีบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจต่อกิจการที่ตนรับผิดชอบเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรอันจะนำการดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างทัดเทียมนั้น องค์กรจึงมี ความจำเป็นในการรักษาดูแลบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กรและเป็นสมาชิกขององค์กรให้ ยาวนานที่สุดดังนั้น เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าสำนักงานเลขานุการ ที่จำเป็นต้องแสดงถึงการมีสมรรถนะของสภาวะผู้นำ ในประเด็นหลัก ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การสอนงาน มอบหมายงาน และการมีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนของบุคลากรในสายงาน ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาความต้องการในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามทฤษฎีแรงจูงใจไฟว์แฟกเตอร์ของแมคเคลแลนด์ McClelland ที่อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ บุคลากร หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป และด้วยสภาพเศรษฐกิจที่มีการ แข่งขันกันอย่างเข้มข้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ต่างๆ ที่มีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันนำเสนอบริการทางการเงินในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลายแก่ลูกค้า (อ้างอิงจาก; ดร.ณศรี สิริยศธำรง. 2542) ทั้งนี้การมีบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจต่อกิจการที่ตนรับผิดชอบเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่าของ องค์กรอันจะนำการดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อ

[972]

Citation:



ปัญญา สมนจิตฺร. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

ผลักต้นองค์การให้สามารถดำเนินกิจการไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างทัดเทียมนั้น องค์การจึงมี ความจำเป็นในการรักษาดูแลบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์การและเป็นสมาชิกขององค์การให้ ยาวนานที่สุด จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ในงานวิจัยของ Allen and Meyer; 1997 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การมีจำนวนมากไม่ต่ำกว่า 30 ปี ปัจจัย (ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. 2548) อาทิเช่น ความพึงพอใจในงาน (Saimir Suma. 2013) แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ (Rhoades & Eisenberger. 2002) คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (Normala; Daud. 2010) เป็นต้น อย่างไรก็ตามในงานการศึกษาวิจัยมีการกล่าวถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญโดยทั้งสองปัจจัยล้วนมีความสัมพันธ์ต่อ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง สอดคล้องกับการศึกษา (รัศมี เอกณรงค์. 2556) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจ ในงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในการศึกษาความผูกพันต่อ องค์การที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารโดยตรงยังมีจำนวนไม่มากนัก โดยการศึกษา ส่วนใหญ่นั้นมุ่งเน้นการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในงาน ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งต่อความผูกพันกับองค์การเพียงอย่างเดียว ด้วยเหตุนี้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงมี ความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล การพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ โดยมุ่งเน้นการศึกษาวเคราะห์ปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานเป็นสองปัจจัยหลัก เพื่อทำนายความผูกพันต่อ องค์การของพนักงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์การได้อีกด้วย

[973]

Citation:



ปัญญา สมนจิตฺร. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

ข้อเสนอแนะ

- การทำวิจัยครั้งนี้พบประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คือ
1. ควรมีการศึกษาถึงประเด็นที่จะทำอย่างไรบุคลากรจึงจะมีแนวคิด ความคิด ไปในทางเดียวกันเพื่อการทำงานที่มีความสุข เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบงาน ระบบการบริหารจัดการงานบุคคล
 2. ควรศึกษาถึงการได้มาซึ่งสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้มีความสุขเพื่อขับเคลื่อนและกระตุ้นการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน และกระตุ้นพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการตามข้อกำหนด 5 สมรรถนะหลัก ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม
 3. ควรมีการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี เพื่อจัดทำเป็นคู่มือการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการทำงานของสายสนับสนุน

กิตติกรรมประกาศ

สภาพปัจจุบันของบุคลากร สายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีสถานะในการทำงานที่เป็นไปตามบริบทของภารกิจหลักของคณะ ซึ่งเป็นหน่วยงานจัดการเรียนการสอน จัดอยู่กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ปริมาณงานและคุณภาพของชั้นงาน จึงจำเป็นต้องอาศัยระบบและกลไกในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้งานตามที่ได้รับมอบหมาย บรรลุเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลที่สอดคล้องกับบริบทของคณะ และนโยบายมหาวิทยาลัย ดังนั้น การศึกษาวิจัยการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จึงเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งอันจะทำให้การดำเนินงานในภาพรวมของคณะ/มหาวิทยาลัยเป็นไปตามยุทธศาสตร์ และนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

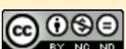
ผู้ศึกษาวิจัย ขอขอบคุณคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้สนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยนี้ ซึ่งเป็นการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเอง และสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันจะนำเป็นส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการของคณะ และเพื่อพัฒนาระบบงานในหน้าที่ ให้มีความก้าวหน้าต่อไป ขอขอบคุณ นายบุญคงศิลป์ วานมนตรี ผู้อำนวยการกองบริหารบุคคล คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้เป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาชี้แนะการทำวิจัยนี้ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ทั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานศึกษาวิจัยฉบับนี้ จักเป็นข้อมูลที่ส่งผลประโยชน์ต่อพันธกิจของคณะ / มหาวิทยาลัยในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). *ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปร*. สัทธิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัย,
- ณัฐารุณ เทศงามถ้วน (2563). *แรงจูงใจในงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดร.ณศรี สิริยศจำรง. (2542) *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัศมี เอกณรงค์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานและพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- วรัชชุนันท์ เครือวรรณ (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 12 (1), 66-76.
- ศิริกันยา ลลิตวสุภิญโญ (2562). *แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภูมิภาคตะวันตก*. *งานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, จังหวัดนครปฐม 11 - 12 กรกฎาคม 2562*
- สุนีย์ ฤทธิธำพรหม. (2555). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อัจฉรา อัจฉริยะอุสาห์. (2554). *ความพึงพอใจในการทำงานกับการออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the workplace*. California: Sage Publications.
- Herzberg, F. (1959). *Two Factor Theory Organizational Behavior*. New York: Wiley & Sons.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International journal of business and management*, 5(10), 75-82. DOI:10.5539/ijbm.v5n10p75

[975]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>

-
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M.U. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research, 14* (6), 1-7.
- Suma, S., & Lesh, J. (2013) Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal, 9*, 41-52.
- Tella, A., Ayeni, O. and Popoola, S. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (E-Journal), 9*.
<http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/118>
- Tentama, P. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), March 2016*
DOI: 10.11591/ijere.v5i1.4520

[976]

Citation:



ปัญญา สมันจิตร์. (2566). การเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (5), 955-976

Samanchit, P. (2023). Motivation Development as Related to Work Performance for Staff in Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (5), 955-976; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.291>