

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินชีวิตในปัจจุบันมีการติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การทำงานของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนมีการเตรียมองค์กรของตนให้มีความพร้อม เพื่อที่จะสามารถเข้าสู่การแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานที่มุ่งการปรับปรุงองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านการตลาดและฐานลูกค้า และองค์ประกอบด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ 2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์กรและกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์กร โครงสร้างองค์กร การนำระบบเทคโนโลยีใหม่มาใช้งาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ไม่สามารถที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จได้ถ้าปราศจากองค์ประกอบ หรือปัจจัย ที่สำคัญ คือ ความพร้อมของคนและวัฒนธรรมขององค์กร (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2546 : 26)

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร และเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้้องค์กรเกิดการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรทุกแห่งต่างก็แสวงหากคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าไปทำงาน ซึ่งมีทั้งผู้ทำหน้าที่โดยตรง และผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน แต่บางครั้งบุคลากรสายสนับสนุน ไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุองค์การจัดคนไม่ตรงกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะเขาเอง ไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงไม่มีประโยชน์อะไรที่องค์กรจะมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ล้นแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนของตนสามารถทุ่มเทการทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ (วัฒนา โถสุวรรณ. 2546 : 46)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก เพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ได้รับการยอมรับในกระบวนการแก้ไข อย่างกว้างขวางตลอดจนถึงความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ได้มีการศึกษาค้นคว้า วิจัยทดสอบทฤษฎีและนำมาทดลอง ใช้จนเป็นกฎเกณฑ์ หลักการที่เชื่อถือได้ในปัจจุบัน ลักษณะความแตกต่างของแต่ละองค์กรการมีส่วนในการกำหนดแนวทางของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานขององค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การในส่วนของเอกชน ที่มีการบริหารงานในรูปแบบหนึ่งหรือองค์การในระบบราชการที่จะมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอีกลักษณะหนึ่ง

การจัดการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงขึ้น เนื่องจากแต่ละสถาบันการศึกษาขยายศูนย์การศึกษาไปทั่วประเทศ สถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครขยายออกไปศูนย์การศึกษาดังจังหวัด และสถาบันการศึกษาในต่างจังหวัดก็ขยายมาตั้งศูนย์การศึกษาในกรุงเทพฯ ด้วย และเปิดสอนสาขาต่าง ๆ เช่นเดียวกัน การจัดการศึกษาดังกล่าวมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทุกแห่ง เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นคุณภาพของการจัดการศึกษาที่เป็นมาตรฐาน และได้คุณภาพที่พึงประสงค์ สถาบันอุดมศึกษา นับว่าเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการวิชาการ รวมถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติ การที่สถาบันอุดมศึกษาจะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพจะต้องมีกระบวนการปฏิบัติงาน และบุคลากรต่างๆ เป็นกลไกในการพัฒนานักศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคคลนั้น จะต้องการอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งความสามารถของแต่ละบุคคล การบำรุงขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร นอกจากมีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งนั่นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับนั้นจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ทำโดยตรงตามที่ถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการได้รับโอกาสให้แสดงออก ซึ่งจะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นปฏิบัติงานจึงต้องมีแรงจูงใจและในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะมีผลต่อความสำเร็จของงาน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะ

ทุ่มเทกำลังใจ กำลังคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (มบุญ วงศ์นารี. 2524 : 67)

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดจากการหลอมรวมสถานศึกษาในจังหวัดนครพนมตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอนที่ 75 ก เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2548 จึงมีผลให้มหาวิทยาลัยนครพนม ได้รับการยกฐานะจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนมเป็น “มหาวิทยาลัยนครพนม” ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2548 โดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัตินั้นให้รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม จากการหลอมรวมดังกล่าว ทำให้มหาวิทยาลัยนครพนม เปิดสอนหลายระดับ คือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี 4 ปี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาศาสตร์บัณฑิต พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่อง 2 ปี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 30 สาขา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ 16 สาขา หลักสูตรระยะสั้น 18 สาขา และระดับปริญญาโท ในสาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ และสาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยนครพนม ประกอบด้วยบุคลากรส่วนต่างๆ จำนวน 829 คน ภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัยนครพนม นอกจากเป็นมหาวิทยาลัยในอนุภาคลุ่มน้ำโขง ที่มุ่งจัดการศึกษา ด้านทักษะวิชาชีพ และผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ โดยเน้นการกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนท้องถิ่น ยังให้การบริการวิชาการและการทำนุศิลปวัฒนธรรมโดยมีวิจัยเป็นฐาน และจากการที่มหาวิทยาลัยนครพนมได้หลอมรวมสถาบันการศึกษาในจังหวัดนครพนมทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่จากสถาบันดังกล่าวเป็นพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย จำนวน 392 คน โดยอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของอธิการบดี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาคนใหม่ การที่บุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนมากแต่มีพื้นฐานการปฏิบัติงานแตกต่างกันเพราะมาจากสถาบันที่ต่างกัน มีวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกัน มีระบบการจัดสวัสดิการที่ต่างกันรวมถึงความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานที่ต่างกันอาจจะมีผลต่อการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันได้

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยนครพนมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยการจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร
3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115)

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 392 คน โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ณ วันที่ 27 กันยายน 2553) ได้แก่

2.1.1	ข้าราชการ	จำนวน	10 คน
2.1.2	ลูกจ้างประจำ	จำนวน	50 คน
2.1.3	พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	71 คน
2.1.4	พนักงานราชการ	จำนวน	13 คน
2.1.5	พนักงานตามสัญญา	จำนวน	248 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 198 คน โดยใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรกรณีทราบจำนวนของประชากร ของยามานะ (Yamane Taro, 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานใน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น

- 4.1.1 เพศ
- 4.1.2 ระดับการศึกษา
- 4.1.3 ประเภทของบุคลากร

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบด้วย

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จในงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.2.2 ปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น
- 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 7) สถานะทางอาชีพ
- 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระดับการศึกษา หมายถึง พื้นฐานทางการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 1.1 ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- 1.2 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- 1.3 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

2. ประเภทของบุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานตามสัญญา ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

2.1 ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการในหน่วยงานๆ ของมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นสายงานที่เริ่มต้นด้วย ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่างๆ คือ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการ และตำแหน่งสายงานวิชาอื่นที่กฎหมายกำหนด

2.2 ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่ได้สอบบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำ ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานการเงิน ในหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

2.3. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

2.4. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัย

2.5. พนักงานตามสัญญา หมายถึง หมายถึงบุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างไว้สำหรับปฏิบัติงานด้านต่างๆตลอดจนให้ความช่วยเหลือด้านธุรการและวิชาการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย

3. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานตามสัญญา ที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย นครพนม จังหวัดนครพนม

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังผลักดันภายในของบุคลากร มหาวิทยาลัย นครพนม จังหวัดนครพนม ที่กระตุ้นความรู้สึกให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 14 ด้านดังนี้

4.1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ผลการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

4.2. การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน

4.3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ งานในหน้าที่ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

4.4. ความรับผิดชอบ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ งานที่รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา

4.5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

4.6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

4.7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี โอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชามีความสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน

4.8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน การทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

4.9. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน

4.10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว

4.11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินงานที่มีความท้าทายความสามารถ การประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น

4.12. สถานะทางอาชีพ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

4.13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ การจัดสวัสดิการของพนักงาน เช่น บ้านพักค่า รักษาพยาบาล ผู้บังคับบัญชาเข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัวของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้

4.14. ความมั่นคงในงาน หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง การสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินโบนัส ประจำปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น