

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Factors Affecting the Performance of University Officers (Teaching Staff) Khon Kaen University

ประจักษ์ บัวพันธ์ (Prachak Bouphan)¹

กุศล รักญาติ (Kuson Rakkyat)²

พรพิมล คะโยธา (Pornpimon Kayota)³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 105 คน โดยการสุ่มแบบเป็นระบบ จากประชากรจำนวน 362 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.94 และสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง 12 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2551 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2551 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ และ ประสบการณ์ในการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในระดับสูง ($r = 0.752$, $P\text{-value} = 0.01$), การสนับสนุนองค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในระดับปานกลาง ($r = 0.653$, $P\text{-value} = 0.01$) และปัจจัย 5 ตัว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายทางการบริหาร ปัจจัยด้าน ความรับผิดชอบด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และปัจจัยสนับสนุนองค์กรด้านบุคลากร มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ร้อยละ 82 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย คือ ภาระงานสอนมีมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัย และขาดแนวทางในการพัฒนาวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²หัวหน้างานบริการการศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³นักจัดการการศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Corresponding author, e-mail: auddra99@hotmail.com

ABSTRACT

The study is Cross Sectional Descriptive Research. The purpose of this study was to study motivation and organizational support affecting the performance of University Officers (Teaching Staff) in Khon Kaen University. Samples were 105 persons selected by systematic random sampling from 362 University Officers. Questionnaires were used and checked by three experts, while reliability was checked by the Cronbach Alpha Coefficient technique = 0.94. Also there was an in-depth interview from 12 key informants. Data were collected between 1 March 2008 and 31 March 2008 and analyzed by SPSS for Windows to acquire percentage, mean, standard deviation, median, maximum, minimum, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results revealed that: the total motivation was related to the performance of University Officers, Khon Kaen University at a high level ($r = 0.752$, P-value = 0.01); the motivation factors and the hygiene factors were related to the performance of University Officers, Khon Kaen University at a moderate and high level ($r = 0.694, 0.706$, P-value = 0.01); and the organizational support factors were related to the performance of University Officers, Khon Kaen University at a moderate level ($r = 0.506$, P-value = 0.01). Five factors including the hygiene factor of administrative policy, the motivation factors of responsibilities, recognition and job characteristics and also an organizational support factor being personnel affected the performance of University Officers, Khon Kaen University at 82.0%. The problems, obstacles and recommendations of the performance of University Officers, Khon Kaen University were the huge teaching load, the lack of budgeting support in terms of knowledge development and research, and also the lack of mentoring for concrete academic development to get promotion to Assistant and Associate Professor.

บทนำ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้พิจารณาปรับปรุงระบบข้าราชการและระบบข้าราชการตามแนวนโยบายของรัฐโดยเริ่มจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนามากกว่า 115 ปี แล้ว ซึ่งจากการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่าการปฏิบัติงานของส่วนราชการมีขั้นตอนมาก บางหน่วยงานมีการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน การให้บริการเป็นไปด้วยความล่าช้า จึงเป็นเหตุผลให้เกิดการปรับปรุงระบบราชการทั้งระบบ โดยมีการปรับอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ การปรับปรุงระบบการบริหารงาน การกำหนดกลุ่มภารกิจต่างๆของส่วนราชการให้มีความสัมพันธ์กันเพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้ตลอดจนเพื่อให้สามารถ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีการประสานงานทั้งในรูปแบบการทำงานและงบประมาณ และในปี พ.ศ.2528-2539 มีการพิจารณาขยับตำแหน่งราชการที่เกี่ยวข้องอายุ และมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2541 เห็นชอบมาตรการไม่ให้เพิ่มจำนวนข้าราชการในทุกกระทรวงทบวงกรม โดยมีการจูงใจให้ข้าราชการลาออกก่อนกำหนดเวลาเพื่อประหยัดงบประมาณ และมีมติให้ส่วนราชการจ้างพนักงานราชการปฏิบัติราชการแทนราชการที่เกี่ยวข้องอายุและลาออกไป ซึ่งในส่วนของมหาวิทยาลัยก็มีมติให้จ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบใหม่แทนการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (เสถียร,2549)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ปรับปรุงระบบราชการให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและ

ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต่างๆ โดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2537 ให้ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการให้บริการการศึกษา และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2539อนุมัติให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการสาย ก ที่เกษียณอายุราชการแล้ว และเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2542 คณะรัฐมนตรีมีมติให้จ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบใหม่ แทนการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือน (เสถียร, 2549) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีทั้งสายสนับสนุนและสายผู้สอน

บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนปัจจุบันจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 5 ด้านด้วยกัน คือ ด้านภาระงานสอน ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านการบริการวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (กองการเจ้าหน้าที่, 2545) ซึ่งจะแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยแล้วแต่ภารกิจของคณะวิชาที่สังกัดอยู่ ซึ่งภาระงานด้านการสอนประกอบด้วย การวางแผนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์การสอน การกำหนดเนื้อหาการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การกำหนดแหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการสอน การประเมินผลการสอน มีการปรับปรุงแผนการสอน มีการใช้เทคโนโลยีประกอบการสอน และมีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ภาระงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างน้อย 2 ปีต่อ 1 เรื่อง มีการเขียนบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ มีการผลิตและปรับปรุงเอกสารการสอน ภาระงานด้านการบริการวิชาการ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีการให้บริการทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพ ตลอดจนให้บริการวิชาการจนเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพอื่นๆ ภาระงานด้านบริหาร ประกอบด้วย

การดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การเป็นหัวหน้าโครงการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ และการสนับสนุนให้มีการดำเนินงานตามโครงการ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 5 ส่วนด้วยกันคือ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสรรค์งานใหม่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม และการมองเห็นไกล

ซึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง Schermerhorn et al. (2003) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่ ลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ร่วมกับ ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะช่วยกำหนดแรงขับภายในตัวของบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะเฉพาะต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะบุคคล ตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอจากหน่วยงาน ประกอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg and et al. (1990) ที่กล่าวว่าความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนักรวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย (ตุลากรม, 2547) จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากรมีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น (พชรพร, 2549) และจากการศึกษา

บทบาทการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นทั้งด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในการทำงาน (พิชิต ,2549) และจากการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการระดับตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (คุณากร,2550) และการศึกษาของ สัมพันธ์ (2551) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านผู้รับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายทางการบริหาร มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย และการศึกษาของ ฉวีพล (2551) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายทางการบริหาร มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดสกลนคร

จากการสัมภาษณ์การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมีภาระงานสอนมาก ตลอดจนภาระงานด้านอื่นๆทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานวิชาการและการวิจัยไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนบางส่วนเกิดความเครียดต่อการพัฒนาวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ (รุจิรา , 2550)

พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปัจจุบันสังกัด 17 คณะวิชา รวม 362 คน โดย พบว่า มีพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะศึกษาศาสตร์มากที่สุด 75 คน รองลงมา

สังกัดวิทยาเขตหนองคาย จำนวน 60 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550) จากแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเพื่อสอดคล้องกับนโยบายและการประเมินของแต่ละคณะอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทอย่างเต็มที่ ซึ่งหากมีการจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่ดี จะเกิดผลในเชิงบูรณาการทั้งด้านการสอน การพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการ และด้านการบริหาร ตลอดจนการมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยด้วยความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยซึ่งปัจจุบันเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรใดบ้างที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน รวมถึงการรับทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานซึ่งผู้วิจัยหวังว่าผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนทั้งในระดับบริหารและตัวของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนองค์กร ในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและการสนับสนุนองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและการสนับสนุนองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำการศึกษาจากพนักงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 362 คน และแบบ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 12 คน ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2551 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2551

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross sectional Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงาน มหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตาม เนื้อหาและความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ ค่าความเที่ยงด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ใช้วิธีของ ครอนบาช (Cronbach, s Method) โดยการ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่า ความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94 และแบบ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำไปใช้กับ กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 105 คน จากประชากร 362 คน และแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 12 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่าง วันที่ 1 มีนาคม 2551 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2551 ผู้ วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ด้วย โปรแกรม SPSS for Windows โดยวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับ แรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์การและระดับ

การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ศึกษาและใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่วนแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกใช้การวิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาข้อมูลมา สนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายผู้สอน

จากการศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.3 อายุระหว่าง 24-30 ปี ร้อยละ 51.4 อายุเฉลี่ย 32.42 ปี (S.D. = 5.72) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 50 ปี สถานภาพ โสด ร้อยละ 54.3 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 62.9 รายได้ 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 42.86 ประสบการณ์ในการทำงานในฐานะ พนักงาน มหาวิทยาลัยสายผู้สอน 1-3 ปี ร้อยละ 55.24 เฉลี่ย 3.35 ปี (S.D. = 2.15) ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน ในฐานะพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 8 ปี

ระดับแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.= 0.55) มีแรงจูงใจด้านปัจจัย จูงใจอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.53) แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านสถานภาพวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.= 0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยมี แรงจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.85 (S.D.= 0.91)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้การปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย

สายผู้สอน คือ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง การมีโอภาสรับใช้สังคม และการ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม ส่วนปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน พนักงาน มหาวิทยาลัยสายผู้สอน คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน ไม่เท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยแห่งอื่น รายละเอียด ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2551 จำแนกรายด้าน

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.88	0.51	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.67	0.61	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.65	0.58	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.68	0.75	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.92	0.76	มาก
รวม	3.76	0.53	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.85	0.95	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.44	0.75	ปานกลาง
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.57	0.68	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.18	0.82	ปานกลาง
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.33	0.63	ปานกลาง
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	3.97	0.62	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.42	0.93	ปานกลาง
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.83	0.66	มาก
รวม	3.45	0.59	ปานกลาง
ภาพรวม	3.61	0.55	มาก

ระดับการสนับสนุนจากองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.= 0.61) รองลงมาคือด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.= 0.79) ตามลำดับ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.07 (S.D.= 0.66)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ สำหรับสิ่งที่ควรสนับสนุนในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ งบประมาณในการทำวิจัย การอบรมประชุมสัมมนา การนำเสนอผลงานวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2551 จำแนกรายด้าน

การสนับสนุนจากองค์กร	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านบุคลากร	3.27	0.67	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	3.07	0.66	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.36	0.79	ปานกลาง
4. ด้านการบริหาร	3.28	0.71	ปานกลาง
รวม	3.25	0.59	ปานกลาง

ระดับการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.= 0.49) รองลงมาคือ ด้านพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัย มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.= 0.67) ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหาร และการบริการวิชาการตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย 3.07 และ 3.49 (S.D.= 0.99, 0.78 ตามลำดับ)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ ปัญหาอุปสรรค คือ ภาระงาน

สอนมีมากทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัย

การปฏิบัติงานด้านการสอน

กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานด้านการสอนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การกำหนดเนื้อหาการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D.= 0.59) รองลงมาคือ มีการวางแผนการสอนทุกภาคการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D.= 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลาง คือ มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย 3.09 (S.D.= 0.98)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ การที่จะทำให้การปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ประสบผลสำเร็จ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ควรได้รับการเพิ่มพูนทักษะด้านการเตรียมความพร้อมสำหรับอาจารย์ใหม่ การพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการอบรม ประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัย

การพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการใช้ข้อมูลจากการค้นคว้าเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D.= 0.84) รองลงมาคือ มีมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D.= 0.93) ตามลำดับ ส่วนในระดับปานกลางมีข้อเดียวและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการเขียนบทความวิจัยเพื่อลงวารสาร ค่าเฉลี่ย 2.95 (S.D.= 0.98)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและการนำผลการวิจัยมาเขียนบทความเพื่อลงวารสารที่มีคุณภาพ

การปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ

การปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.= 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการบริการสังคมในสาขาวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.= 0.98) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากอาจารย์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.= 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลาง คือ การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นในการเชิญไปเป็นวิทยากรต่อเนื่องทุกปี ค่าเฉลี่ย 2.78 (S.D.= 0.98)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนควรมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมโดยการเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการหรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในขั้นเริ่มต้น

การปฏิบัติงานด้านการบริหาร

การปฏิบัติงานด้านการบริหาร ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.07 (S.D.= 0.99) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.= 0.72) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการร่วมกับต่างคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.10 (S.D.= 0.98) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือ การมีโอกาสได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.67 (S.D.= 0.98)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนควรเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ และควรได้รับโอกาสในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระซึ่งมีหลายตัวกับตัวแปรตามหนึ่งตัวนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าเงิน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และการสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านการบริหาร

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายทางการบริหาร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ และปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยสนับสนุนองค์การด้านบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ <math><0.001</math> ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ร้อยละ 82.0 ($R^2 = 0.82$) ดังสมการ

$$Y(\text{การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย}) = 0.919 + 0.318 (\text{นโยบายทางการบริหาร}) + 0.295 (\text{ความรับผิดชอบ}) + 0.441 (\text{การยอมรับนับถือ}) - 0.465 (\text{ลักษณะงาน}) + (\text{การสนับสนุนด้านบุคลากร})$$

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยกลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 72 ฉบับจากแบบสอบถาม 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 68.57 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ แรงจูงใจ ร้อยละ 48.61 ได้แก่ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน ร้อยละ 18.2 ด้านขวัญและกำลังใจ 15.5 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ 14.91 รองลงมาได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ ร้อยละ 26.39 ซึ่งได้แก่ ปัญหาการสนับสนุนด้านงบประมาณ ร้อยละ 11.11 ด้านการจัดการ ร้อยละ 8.33 และด้านวัสดุอุปกรณ์ ร้อยละ 5.5 และการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ร้อยละ 26.39 ได้แก่ ปัญหาด้านการพัฒนาองค์ความรู้และการวิจัย

ร้อยละ 7.2 ด้านการสอน ร้อยละ 6.94 ด้านการบริการวิชาการ ร้อยละ 6.94 และด้านการบริหาร ร้อยละ 2.77ตามลำดับ

การอภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิเคราะห์ คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการวิเคราะห์หาค่าคงที่พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้ามาสมการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ ปัจจัยด้านนโยบายทางการบริหาร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน และปัจจัยการสนับสนุนองค์การด้านบุคลากร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <math><0.001</math>

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีตัวแปรในสมการ 5 ตัวแปรคือ ปัจจัยด้านนโยบายทางการบริหาร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน และปัจจัยการสนับสนุนองค์การด้านบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาก่อนหน้านี้ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านนโยบายทางการบริหารมีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดหนองคาย และการศึกษาของ ฉันทพล (2551) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนโยบายทางการบริหารมีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัด

สกลนคร และการศึกษาของ พชรพร (2549) ที่พบว่าความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่นมีตัวแปรในสมการ 5 ตัวแปรคือ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน และการสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. ผู้บังคับบัญชา ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนในการพัฒนาหน่วยงาน และการวางแผนการพัฒนาวิชาการของตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน และกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถพัฒนาวิชาการในตำแหน่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนด
2. ผู้บังคับบัญชา ควรเอาใจใส่ในสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการมอบนโยบายการดำเนินงานให้มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และส่งเสริมให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
3. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้มีการยอมรับนับถือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน เช่น โดยการให้รางวัลหรือให้คำยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงส่งเสริมให้มีโอกาสเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการบริหารจัดการ
4. ควรจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาการด้านการวิจัย และการพัฒนาองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
5. ควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านการสอน ด้านการวิจัย เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน โดยเฉพาะบทบาทด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ในวารสารที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง
2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรแสวงหาโอกาสในการบริการวิชาการโดยการมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องร่วมกับอาจารย์ในคณะเดียวกัน และต่างคณะ รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองด้านบริหารเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งทางการบริหารในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ในระดับประเทศ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน เช่น ปัจจัย และกระบวนการบริหาร บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ การประสานงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

จุดเด่นของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ครั้งนี้ มีข้อเด่นคือ เป็นการศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ที่ยังไม่มี

การศึกษามาก่อน ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนได้

ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่นครั้งนี้ มีข้อจำกัดคือ เป็นการศึกษาวิจัยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนใน มหาวิทยาลัยขอนแก่นในปี 2551 เท่านั้น ซึ่งปัจจุบันอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความแตกต่างของนโยบายเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ดังนั้น ผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ต้องศึกษาถึงบริบทของบทบาทหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนจากแหล่งอื่นที่เกี่ยวข้องร่วมด้วย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณ คณะสาธารณสุขศาสตร์ที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัย และขอขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2543. **คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2545. **คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

कुमार สุวรรณพันธ์. 2550. **แรงจูงใจและการสนับสนุนองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขา การบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ตุลา มหาสุธานนท์.2542. **หลักการจัดการหลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

ทองหล่อ เดชไทย. 2545. **หลักการบริหารงานสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.

ณัฐพล มีพรม.2551. **แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดสกลนคร**. [ปริญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประจักษ์ บัวผัน และกุลนทีกร พนาพุฒิ. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสากล P.S.O. 1101 ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่น**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานา.

ประจักษ์ บัวผัน และชัยยง ขามรัตน์. 2547. **ปัจจัยทางการบริหารและการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดขอนแก่น**. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- พชรพร ครอบงูทร. 2549. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น. [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชิต แสนเสนา. 2549. บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. [รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสถียร คามีสักดิ์. 2549. การบริหารงานบุคคลระบบพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. 2541. การบริหารราชการ. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- รุจิรา ดวงสงค์. 2550. การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. บทสัมภาษณ์ (1 มกราคม 2550).
- Herzberg, F. et al. 1990. **The Motivation to Work**. U.S.A.: Transaction Publishers.
- Schermerhorn, R., Hunt, G., and Osborn, N. 2003. **Organizational Behavior**. New York: John Wiley & Sons.