



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี โทร. ๐๒-๓๑๐-๘๐๖๓

ที่

วันที่ ๒๔

พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการประเมินโครงการอบรมสัมมนา เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่” ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามที่ กองการเจ้าหน้าที่ได้รับอนุมัติจัดโครงการอบรมสัมมนา เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่” ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๒๕, ๒๘-๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒ อาคารวิทยบริการและบริหาร และจังหวัดเพชรบุรี นั้น

คณะกรรมการฝ่ายประเมิน ได้ดำเนินการประเมินผลการเข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนา เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่” เรียบร้อยแล้ว ดังแสดงในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงรายละเอียดผลการประเมิน Pre-Test และผลการประเมิน Post-Test โครงการอบรมสัมมนา เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่”

หัวข้อการประเมิน	ผลการประเมิน Pre-Test ($\bar{X}$)	ผลการประเมิน Pre-Test (%)	ผลการประเมิน Post-Test ($\bar{X}$)	ผลการประเมิน Post-Test (%)	การเพิ่มลด
๑. การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	๓.๙๓	๗๘.๖๐	๔.๒๐	๘๔.๐๐	+๐.๒๗ +๕.๔๔%
๒. แรงจูงใจในการทำงาน	๓.๗๘	๗๕.๖๐	๓.๙๙	๗๙.๘๐	+๐.๒๑ +๔.๒๐%
๓. แรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีความสุข	๓.๙๓	๗๘.๖๐	๔.๑๕	๘๓.๐๐	+๐.๒๒ +๔.๔%
ผลรวม	๓.๘๘	๗๗.๖	๔.๑๑	๘๒.๒๗	+๐.๒๓ +๔.๖๗%

สรุปการดำเนินการประเมินผลการเข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนา เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่” ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ผลการประเมิน Pre-Test ก่อนการเข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนา เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่” ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ภาพรวม พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๑.๑ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๙๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖

๑.๒ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖

๑.๓ แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๙๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖

๒. ผลการประเมิน Post-Test หลังการเข้าร่วมโครงการสัมมนาอบรมสัมมนา เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่” ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ภาพรวม พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๑๑ เพิ่มขึ้นจากเดิม ๐.๒๓ และคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๗ เพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ ๔.๖๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๒.๑ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๒๐ เพิ่มขึ้นจากเดิม ๐.๒๗ และคิดเป็นร้อยละ ๘๔ เพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ ๕.๔๔

๒.๒ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๓.๙๙ เพิ่มขึ้นจากเดิม ๐.๒๑ และคิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘ เพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ ๔.๒๐

๒.๓ แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = ๔.๑๕ เพิ่มขึ้นจากเดิม ๐.๒๒ และคิดเป็นร้อยละ ๘๓ เพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ ๔.๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวมุกดา โพธิ์ศรีสุข)

บุคลากรชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

คณ.ก. กษ-

คส
๒๔ พ.ค. ๖๖



ผลการประเมินแบบสอบถาม (Pre – Test)

การสร้างแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
ประเมินโดย บุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่
ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒ อาคารวิทยบริการและบริหาร สำนักงานอธิการบดี และจังหวัดเพชรบุรี
(ระหว่างวันที่ ๒๕, ๒๘ – ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒)

จากแบบประเมินแบบสอบถาม (Pre - Test) การสร้างแรงจูงใจและสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี เพื่อสอบถามระดับความสำคัญของแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้รับไปเป็นแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพันกับงาน สร้างทีมงานที่มีความผูกพันเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๖๔ คน รายละเอียดผลการประเมิน ดังนี้

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ ๑.๑ ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ร้อยละ
ชาย	๒๑	๓๘.๘๑
หญิง	๔๓	๖๗.๑๙
รวม	๖๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๑ ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ พบว่าเพศหญิงมีจำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๑๙ และเพศชายมีจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๑

ตารางที่ ๑.๒ ตารางสรุปช่วงอายุและร้อยละจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ร้อยละ
๒๐ – ๓๐ ปี	๑๔	๒๑.๘๘
๓๑ – ๔๐ ปี	๒๐	๓๑.๒๕
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๙	๒๙.๖๙
๕๐ ปีขึ้นไป	๑๑	๑๗.๑๙
รวม	๖๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๒ ตารางสรุปช่วงอายุและร้อยละจำแนกตามช่วงอายุ พบว่าช่วงอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๘ ช่วงอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ ช่วงอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๙ และอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๙

ตารางที่ ๑.๓ ตารางสรุประดับการศึกษาและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘	๑๒.๕๐
ปริญญาตรี	๑๙	๒๙.๖๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๓๗	๕๗.๘๑
รวม	๖๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๓ ตารางสรุประดับการศึกษาและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๙ และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๑

ตารางที่ ๑.๔ ตารางสรุปสถานะและร้อยละจำแนกตามสถานะ

สถานะ	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๕	๗.๘๑
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๕๖
พนักงานมหาวิทยาลัย	๒๙	๔๕.๓๑
ลูกจ้างบรยายได้	๒	๓.๑๓
ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว	๒๗	๔๒.๑๙
รวม	๖๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๔ ตารางสรุปสถานะและร้อยละจำแนกตามสถานะ พบว่าสถานะข้าราชการ มีจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๑ สถานะลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๖ สถานะพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๑ ลูกจ้างบรยายได้ มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓ และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มีจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๙

ตอนที่ ๒ : การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ ๒ โดยคิดคะแนนและเกณฑ์ระดับความสำคัญเป็นดังนี้

- ๕ หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
- ๔ หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
- ๓ หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
- ๒ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
- ๑ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

และค่าคะแนนเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๕ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มาก

คะแนนค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

ตารางที่ ๒

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ให้ความสำคัญกับความมานะพยายามในการทำงานของบุคลากร	๒๑.๘๘ (๑๔ คน)	๖๔.๐๖ (๔๑ คน)	๑๔.๐๖ (๙ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๐๘	มาก
๒. ให้การชื่นชมเมื่อบุคลากรอุทิศตัวต่องานในหน้าที่	๓๒.๘๑ (๒๑ คน)	๕๑.๕๖ (๓๓ คน)	๑๔.๐๖ (๙ คน)	๑.๕๖ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๑๖	มาก
๓. ให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร	๑๔.๐๖ (๙ คน)	๖๐.๙๔ (๓๙ คน)	๒๑.๘๘ (๑๔ คน)	๑.๕๖ (๑ คน)	๑.๕๖ (๑ คน)	๑๐๐	๓.๘๔	มาก
๔. ให้โอกาสในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	๒๓.๔๔ (๑๕ คน)	๕๖.๒๕ (๓๖ คน)	๑๕.๖๓ (๑๐ คน)	๔.๖๙ (๓ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๙๘	มาก
๕. ทำตามสัญญาต่างๆ ที่ให้ไว้กับบุคลากร	๑๕.๖๓ (๑๐ คน)	๕๙.๓๘ (๓๘ คน)	๒๐.๓๑ (๑๓ คน)	๔.๖๙ (๓ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๘๖	มาก
๖. ทำให้องค์กรเกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	๒๐.๓๑ (๑๓ คน)	๕๐.๐๐ (๓๒ คน)	๒๖.๕๖ (๑๗ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๑๐๐	๓.๘๖	มาก
๗. พัฒนาจริยธรรมและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร	๒๖.๕๖ (๑๗ คน)	๕๓.๑๓ (๓๔ คน)	๑๔.๐๖ (๙ คน)	๔.๖๙ (๓ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๑๐๐	๓.๙๘	มาก
๘. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร	๒๓.๔๔ (๑๕ คน)	๕๐.๐๐ (๓๒ คน)	๑๗.๑๙ (๑๑ คน)	๖.๒๕ (๔ คน)	๓.๑๓ (๒ คน)	๑๐๐	๓.๘๔	มาก
รวม							๓.๙๓	มาก

สรุปผลการประเมินการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางที่ ๒ พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญกับความมานะพยายามในการทำงานของบุคลากรมีคะแนนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๘ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับมาก และด้านให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ด้านส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรมีคะแนนต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๔ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับมาก

ตอนที่ ๓ : แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ ๓ โดยคิดคะแนนและเกณฑ์ระดับความสำคัญเป็นดังนี้

๕ หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับความสำคัญมาก

๓ หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย

๑ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

และค่าคะแนนเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มาก

คะแนนค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

ตารางที่ ๓

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. การได้รับเงินได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ปฏิบัติ	๑๕.๖๓ (๑๐ คน)	๕๔.๖๙ (๓๕ คน)	๒๓.๔๔ (๑๕ คน)	๖.๒๕ (๔ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๘๐	มาก
๒. เลือกทำงานกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ส่วนหนึ่งเป็น	๖.๒๕ (๔ คน)	๔๖.๘๘ (๓๐ คน)	๓๒.๘๑ (๒๒ คน)	๖.๒๕ (๔ คน)	๗.๘๑ (๕ คน)	๑๐๐	๓.๓๘	ปานกลาง
๓. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่	๒๑.๘๘ (๑๔ คน)	๕๔.๖๙ (๓๕ คน)	๒๓.๔๔ (๑๕ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๙๘	มาก
๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในสายอาชีพได้ในอนาคต	๑๕.๖๓ (๑๐ คน)	๕๐.๐๐ (๓๒ คน)	๒๘.๑๓ (๑๘ คน)	๓.๑๓ (๒ คน)	๓.๑๓ (๒ คน)	๑๐๐	๓.๗๒	มาก
๕. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำมีความท้าทายความสามารถและจูงใจอยากปฏิบัติ	๑๗.๑๙ (๑๑ คน)	๕๗.๘๑ (๓๗ คน)	๒๓.๔๔ (๑๕ คน)	๑.๕๖ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๙๑	มาก
๖. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง	๑๗.๑๙ (๑๑ คน)	๔๕.๓๑ (๒๙ คน)	๓๔.๓๘ (๒๒ คน)	๑.๕๖ (๑ คน)	๑.๕๖ (๑ คน)	๑๐๐	๓.๗๕	มาก
๗. ท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานเพียงพอต่อการทำงาน	๑๗.๑๙ (๑๑ คน)	๓๒.๘๑ (๒๑ คน)	๓๔.๓๘ (๒๒ คน)	๙.๓๘ (๖ คน)	๖.๒๕ (๔ คน)	๑๐๐	๓.๔๕	ปานกลาง
๘. ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานของท่านได้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	๒๖.๕๖ (๑๗ คน)	๕๑.๕๖ (๓๓ คน)	๑๘.๗๕ (๑๒ คน)	๓.๑๓ (๒ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๐๒	มาก
๙. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางจากบ้านไปทำงาน	๒๓.๔๔ (๑๕ คน)	๕๐.๐๐ (๓๒ คน)	๑๗.๑๙ (๑๑ คน)	๗.๘๑ (๕ คน)	๑.๕๖ (๑ คน)	๑๐๐	๓.๘๖	มาก
๑๐. หน่วยงานของท่านประเมินการทำงานของบุคลากรด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	๒๖.๕๖ (๑๗ คน)	๔๖.๘๘ (๓๐ คน)	๒๐.๓๑ (๑๓ คน)	๔.๖๙ (๓ คน)	๑.๕๕ (๑ คน)	๑๐๐	๓.๙๒	มาก
รวม							๓.๗๘	มาก

สรุปผลการประเมินแรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางที่ ๓ พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานของท่านได้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมีคะแนนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๒ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญระดับมาก และด้านเลือกทำงานกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ส่วนหนึ่งเป็นเพราะสวัสดิการมีคะแนนต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๘ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับปานกลาง

ตอนที่ ๔ : แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
ตารางที่ ๔

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ผู้บริหารหรือหัวหน้าติดตามและพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจบุคลากร	๑๗.๑๙ ^(๑๑ คน)	๕๖.๒๕ ^(๓๖ คน)	๒๓.๔๔ ^(๑๕ คน)	๑.๕๖ ^(๑ คน)	๑.๕๖ ^(๑ คน)	๑๐๐	๓.๘๖	มาก
๒. การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่าง	๑๘.๗๕ ^(๑๒ คน)	๕๑.๕๖ ^(๓๓ คน)	๒๕.๐๐ ^(๑๖ คน)	๔.๖๙ ^(๓ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๘๔	มาก
๓. จรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่	๒๕.๐๐ ^(๑๖ คน)	๕๙.๓๘ ^(๓๘ คน)	๑๒.๕๐ ^(๘ คน)	๓.๑๓ ^(๒ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๐๖	มาก
๔. นโยบายและการบริหาร ต้องชัดเจนเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง	๒๐.๓๑ ^(๑๓ คน)	๕๗.๘๑ ^(๓๗ คน)	๑๘.๗๕ ^(๑๒ คน)	๓.๑๓ ^(๒ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๙๕	มาก
๕. การบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารของคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอทั้งการมอบหมาย และการติดต่อสื่อสาร	๒๐.๓๑ ^(๑๓ คน)	๕๗.๘๑ ^(๓๗ คน)	๑๘.๗๕ ^(๑๒ คน)	๓.๑๓ ^(๒ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๙๕	มาก
๖. ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระตุ้นการใช้วาทศิลป์ และพูดจาอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน	๑๗.๑๙ ^(๑๑ คน)	๖๐.๙๔ ^(๓๙ คน)	๒๑.๘๘ ^(๑๔ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๙๕	มาก
๗. สภาพการทำงาน มีทีมงาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสรรค์งานใหม่ๆ เสนอแนวทางในการพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ	๒๑.๘๘ ^(๑๔ คน)	๕๔.๖๙ ^(๓๕ คน)	๒๑.๘๘ ^(๑๔ คน)	๑.๕๖ ^(๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๙๗	มาก
๘. ความมั่นคงในการทำงานของอาชีพ สนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการจัดโครงการอบรม	๑๘.๗๕ ^(๑๒ คน)	๕๔.๖๙ ^(๓๕ คน)	๒๑.๘๘ ^(๑๔ คน)	๓.๑๓ ^(๒ คน)	๑.๕๖ ^(๑ คน)	๑๐๐	๓.๘๖	มาก
รวม							๓.๙๓	มาก

แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ดังตารางที่ ๔ โดยคิดคะแนนและเกณฑ์ระดับความสำคัญเป็นดังนี้

- ๕ หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
- ๔ หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
- ๓ หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
- ๒ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
- ๑ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

และค่าคะแนนเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังนี้

- คะแนนค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มากที่สุด
- คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ ปานกลาง
- คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

สรุปผลการประเมินแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข

จากตารางที่ ๔ พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ด้านจรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีคะแนนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๖ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับมาก และด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างมีคะแนนต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๔ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการประเมินการสร้างแรงจูงใจและสานสัมพันธ์ในการทำงานของการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี (Pre – Test) พบว่า

ส่วนที่ ๒ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ตาราง ๒) คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** ด้านให้ความสำคัญกับความมานะพยายามในการทำงานของบุคลากรมีคะแนนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๘ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** และด้านให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ด้านส่งเสริมทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรมีคะแนนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๔ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก**

ส่วนที่ ๓ แรงจูงใจในการทำงาน (ตาราง ๓) คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๘ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** ด้านท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานของท่านได้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมีคะแนนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๒ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** และด้านเลือกทำงานกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ส่วนหนึ่งเป็นเพราะสวัสดิการมีคะแนนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๘ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก**

ส่วนที่ ๔ แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข (ตาราง ๔) คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** ด้านจรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีคะแนนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๖ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** และด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างมีคะแนนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๔ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก**



ผลการประเมินแบบสอบถาม (Post - Test)

การสร้างแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

ประเมินโดย บุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่

ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒ อาคารวิทยบริการและบริหาร สำนักงานอธิการบดี และจังหวัดเพชรบุรี

(ระหว่างวันที่ ๒๕, ๒๘ - ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒)

จากแบบประเมินแบบสอบถาม (Post - Test) การสร้างแรงจูงใจและสานสัมพันธ์ในการทำงานของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี เพื่อสอบถามระดับความสำคัญของแรงจูงใจ และสานสัมพันธ์ในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้รับไปเป็นแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพันกับงาน สร้างทีมงานที่มีความผูกพันเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๖๙ คน รายละเอียดผลการประเมิน ดังนี้

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ ๑.๑ ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ร้อยละ
ชาย	๒๓	๓๓.๓๓
หญิง	๔๖	๖๖.๖๗
รวม	๖๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๑ ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ พบว่าเพศหญิงมีจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ และเพศชายมีจำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

ตารางที่ ๑.๒ ตารางสรุปช่วงอายุและร้อยละจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ร้อยละ
๒๐ - ๓๐ ปี	๑๓	๑๘.๘๔
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๓	๓๓.๓๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๙	๒๗.๕๔
๕๐ ปีขึ้นไป	๑๔	๒๐.๒๙
รวม	๖๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๒ ตารางสรุปช่วงอายุและร้อยละจำแนกตามช่วงอายุ พบว่าช่วงอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๔ ช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๔ และอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๙

ตารางที่ ๑.๓ ตารางสรุประดับการศึกษาและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๐	๑๔.๔๙
ปริญญาตรี	๑๙	๒๗.๕๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๐	๕๗.๙๗
รวม	๖๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๓ ตารางสรุประดับการศึกษาและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔๙ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๔ และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙๗

ตารางที่ ๑.๔ ตารางสรุปสถานะและร้อยละจำแนกตามสถานะ

สถานะ	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๖	๘.๗๐
ลูกจ้างประจำ	๑	๑.๔๕
พนักงานมหาวิทยาลัย	๓๑	๔๔.๙๓
ลูกจ้างบรายได้	๒	๒.๙๐
ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว	๒๙	๔๒.๐๓
รวม	๖๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑.๔ ตารางสรุปสถานะและร้อยละจำแนกตามสถานะ พบว่าสถานะข้าราชการ มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐ สถานะลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๕ สถานะพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๓ ลูกจ้างบรายได้ มีจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๐ และลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มีจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐๓

ตอนที่ ๒ : การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ ๒ โดยคิดคะแนนและเกณฑ์ระดับความสำคัญเป็นดังนี้

- ๕ หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
- ๔ หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
- ๓ หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
- ๒ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
- ๑ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

และค่าคะแนนเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๕ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มาก

คะแนนค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

ตารางที่ ๒

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ให้ความสำคัญกับความมานะพยายามในการทำงานของบุคลากร	๔๓.๔๘ (๓๐ คน)	๔๙.๒๘ (๓๔ คน)	๕.๘๐ (๔ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๓๕	มาก
๒. ให้การชื่นชมเมื่อบุคลากรอุทิศตัวต่องานในหน้าที่	๔๐.๕๘ (๒๘ คน)	๕๐.๗๒ (๓๕ คน)	๕.๘๐ (๔ คน)	๒.๙๐ (๒ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๒๙	มาก
๓. ให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร	๓๙.๑๓ (๒๗ คน)	๔๐.๕๘ (๒๘ คน)	๒๐.๒๙ (๑๔ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๑๙	มาก
๔. ให้โอกาสในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	๓๓.๓๓ (๒๓ คน)	๔๔.๙๓ (๓๑ คน)	๒๐.๒๙ (๑๔ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๑๐	มาก
๕. ทำตามสัญญาต่างๆ ที่ให้ไว้กับบุคลากร	๒๗.๕๔ (๑๙ คน)	๕๕.๐๗ (๓๘ คน)	๑๕.๙๔ (๑๑ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๐๙	มาก
๖. ทำให้องค์กรเกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	๓๓.๓๓ (๒๓ คน)	๔๙.๒๘ (๓๔ คน)	๑๕.๙๔ (๑๑ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๑๓	มาก
๗. พัฒนาจริยธรรมและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร	๓๖.๒๓ (๒๕ คน)	๔๗.๘๓ (๓๓ คน)	๑๔.๔๙ (๑๐ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๑๙	มาก
๘. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร	๔๔.๙๓ (๓๑ คน)	๓๗.๖๘ (๒๖ คน)	๑๕.๙๔ (๑๑ คน)	๐.๐๐	๑.๔๕ (๑ คน)	๑๐๐	๔.๒๕	มาก
รวม							๔.๒๐	มาก

สรุปผลการประเมินการสร้างความเข้มแข็งใจในการทำงาน

จากตารางที่ ๒ พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมการสร้างความเข้มแข็งใจในการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญกับความมานะพยายามในการทำงานของบุคลากรมีคะแนนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับมาก และด้านทำตามสัญญาต่างๆ ที่ให้ไว้กับบุคลากรมีคะแนนต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๐ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับมาก

ตอนที่ ๓ : แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ ๓ โดยคิดคะแนนและเกณฑ์ระดับความสำคัญเป็นดังนี้

๕ หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับความสำคัญมาก

๓ หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย

๑ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

และค่าคะแนนเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มาก

คะแนนค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ ปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

ตารางที่ ๓

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. การได้รับเงินได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ปฏิบัติ	๒๗.๕๔ (๑๙ คน)	๕๒.๑๗ (๓๖ คน)	๑๘.๘๔ (๑๓ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๐๖	มาก
๒. เลือกทำงานกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ส่วนหนึ่งเป็น	๒๗.๕๔ (๑๙ คน)	๓๓.๓๓ (๒๓ คน)	๓๐.๔๓ (๒๑ คน)	๔.๓๕ (๓ คน)	๔.๓๕ (๓ คน)	๑๐๐	๓.๗๕	มาก
๓. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่	๓๙.๑๓ (๒๗ คน)	๔๗.๘๓ (๓๓ คน)	๑๓.๐๔ (๙ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๒๖	มาก
๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในสายอาชีพได้ในอนาคต	๓๓.๓๓ (๒๓ คน)	๔๓.๔๘ (๓๐ คน)	๒๐.๒๙ (๑๔ คน)	๒.๙๐ (๒ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๐๗	มาก
๕. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำมีความท้าทายความสามารถและจูงใจอยากปฏิบัติ	๒๖.๐๙ (๑๘ คน)	๕๒.๑๗ (๓๖ คน)	๒๑.๗๔ (๑๕ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๐๔	มาก
๖. ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง	๒๖.๐๙ (๑๘ คน)	๔๗.๘๓ (๓๓ คน)	๒๑.๗๔ (๑๕ คน)	๔.๓๕ (๓ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๙๖	มาก
๗. ท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานเพียงพอต่อการทำงาน	๒๑.๗๔ (๑๕ คน)	๓๑.๘๘ (๒๒ คน)	๓๑.๘๘ (๒๒ คน)	๑๑.๕๙ (๘ คน)	๒.๙๐ (๒ คน)	๑๐๐	๓.๕๘	มาก
๘. ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานของท่านได้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	๓๓.๓๓ (๒๓ คน)	๕๓.๖๒ (๓๗ คน)	๑๐.๑๔ (๗ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๑๐๐	๔.๑๖	มาก
๙. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางจากบ้านไปทำงาน	๒๔.๖๔ (๑๗ คน)	๔๓.๔๘ (๓๐ คน)	๒๘.๙๙ (๒๐ คน)	๒.๙๐ (๒ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๓.๙๐	มาก
๑๐. หน่วยงานของท่านประเมินการทำงานของบุคลากรด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	๓๓.๓๓ (๒๓ คน)	๕๒.๑๗ (๓๖ คน)	๑๓.๐๔ (๙ คน)	๐.๐๐	๑.๔๕ (๑ คน)	๑๐๐	๔.๑๖	มาก
รวม							๓.๙๙	มาก

สรุปผลการประเมินแรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางที่ ๓ พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่มีคะแนนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๖ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญระดับมาก และด้านท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานเพียงพอต่อการทำงานคะแนนต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๘ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับมาก

ตอนที่ ๔ : แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
ตารางที่ ๔

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ผู้บริหารหรือหัวหน้าติดตามและพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจบุคลากร	๓๑.๘๘ (๒๒ คน)	๕๕.๐๗ (๓๘ คน)	๑๑.๕๙ (๘ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๑๗	มาก
๒. การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่าง	๓๑.๘๘ (๒๒ คน)	๕๒.๑๗ (๓๖ คน)	๑๔.๔๙ (๑๐ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๑๔	มาก
๓. จรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่	๓๙.๑๓ (๒๗ คน)	๔๓.๔๘ (๓๐ คน)	๑๗.๓๙ (๑๒ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๒๒	มาก
๔. นโยบายและการบริหาร ต้องชัดเจนเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง	๓๖.๒๓ (๒๕ คน)	๔๗.๘๓ (๓๓ คน)	๑๓.๐๔ (๙ คน)	๒.๙๐ (๒ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๑๗	มาก
๕. การบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารของคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอทั้งการมอบหมาย และการติดต่อสื่อสาร	๓๔.๗๘ (๒๔ คน)	๕๒.๑๗ (๓๖ คน)	๑๓.๐๔ (๙ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๒๒	มาก
๖. ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระตุ้นการใช้วาทศิลป์ และพูดจาอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน	๒๖.๐๙ (๑๘ คน)	๕๖.๕๒ (๓๙ คน)	๑๗.๓๙ (๑๒ คน)	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๐๙	มาก
๗. สภาพการทำงาน มีทีมงาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสรรค์งานใหม่ๆ เสนอแนวทางในการพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ	๓๐.๔๓ (๒๑ คน)	๕๒.๑๗ (๓๖ คน)	๑๕.๙๔ (๑๑ คน)	๑.๔๕ (๑ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๑๒	มาก
๘. ความมั่นคงในการทำงานของอาชีพ สนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาพัฒนาตนเองด้วยการจัดโครงการอบรม	๓๐.๔๓ (๒๑ คน)	๔๙.๒๘ (๓๔ คน)	๑๗.๓๙ (๑๒ คน)	๒.๙๐ (๒ คน)	๐.๐๐	๑๐๐	๔.๐๗	มาก
รวม							๔.๑๕	มาก

แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ดังตารางที่ ๔ โดยคิดคะแนนและเกณฑ์ระดับความสำคัญเป็นดังนี้

- ๕ หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
- ๔ หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
- ๓ หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
- ๒ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
- ๑ หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

และค่าคะแนนเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังนี้

- คะแนนค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มากที่สุด
- คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ มาก
- คะแนนค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ ปานกลาง
- คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อย
- คะแนนค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความสำคัญ น้อยที่สุด

สรุปผลการประเมินแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข

จากตารางที่ ๔ พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ด้านจรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้านการบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอทั้งการมอบหมายและการติดต่อสื่อสารมีคะแนนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๒ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับมาก และด้านความมั่นคงในการทำงานของอาชีพ สนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการจัดการอบรมมีคะแนนต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ ระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการประเมินการสร้างแรงจูงใจและสานสัมพันธ์ในการทำงานของการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี (Post – Test) พบว่า

ส่วนที่ ๒ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ตาราง ๒) คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๐ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** ด้านให้ความสำคัญกับความมานะพยายามในการทำงานของบุคลากรมีคะแนนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** และด้านทำตามสัญญาต่างๆ ที่ให้ไว้กับบุคลากรมีคะแนนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๙ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก**

ส่วนที่ ๓ แรงจูงใจในการทำงาน (ตาราง ๓) คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๙ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** ด้านท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่มีคะแนนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๖ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** และด้านท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานเพียงพอต่อการทำงานมีคะแนนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๘ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก**

ส่วนที่ ๔ แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข (ตาราง ๔) คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๕ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** ด้านจรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้านการบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอทั้งการมอบหมาย และการติดต่อสื่อสาร มีคะแนนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๒ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก** และด้านความมั่นคงในการทำงานของอาชีพ สนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการจัดโครงการอบรมมีคะแนนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๗ อยู่ในเกณฑ์ของระดับความสำคัญ **ระดับมาก**