บทความวิจัย (Research Article)

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

A Study of Factors which Motivate Supporting Personnel of Health Sciences Group, Naresuan University to Complete a Portfolio Requirement for a Promotion to a Higher Position and quality of life at work

อรชญา หมื่นจักร์
Orachaya Moenjak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 265 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามคณะ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อีต้าและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวรอยู่ในระดับมาก รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับปัจจัยจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการจัดทำผลงาน นโยบายและการบริหารงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และการได้รับการยอมรับในสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางพัฒนาแรงจูงใจหรือส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง ได้แก่ การจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ และขั้นตอนการขอตำแหน่ง ซึ่งการอบรมถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ บุคลากรสายสนับสนุน ลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก 65000
Faculty of Nursing, Naresuan University, Phitsanulok 65000
Corresponding author; email: rachapham@nu.ac.th
(**Received**: 3 March 2025; **Revised**: 14 June 2025; **Accepted**: 19 June 2025)
DOI: https://doi.org/10.14456/psruhss.2025.14

Abstract

The objective of this research is to determine factors that motivate supporting personnel and quality of life at work of the Health Sciences Group, Naresuan University. The sample group consisted of 265 support personnel from the Health Science Group of Naresuan University, obtained by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The analysis used frequency, percentage, mean, standard deviation, Eta correlation coefficient, and Spearman's product moment correlation coefficient. The study results found that the motivation factors for preparing work to apply for a higher position were at a high level. The quality of working life of the support personnel in the Health Science Group, Naresuan University, was at a high level. Monthly income was lowly related to the motivation factor for presenting work results to seek higher positions Including success in the preparation of work results, policies and administration, and advancement in career positions.at a statistically significant level of .05. Age, education level, monthly income and length of employment were significantly and lowly associated with working life quality. These include fair compensation, safe and healthy working conditions, opportunities for advancement and development, work-life balance, and social recognition at a statistical level of .05. And the research results are used to improve the guidelines for developing motivation or promoting entry into positions, such as organizing training to provide knowledge about the rules and procedures for applying for positions. Training is an important part that helps support personnel gain knowledge, understanding and be able to develop themselves effectively.

Keywords: Motivating factors, Supporting personnel, Personnel of characteristics, Quality work-life balance

บทนำ

การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานในทุก ๆ องค์กร หากการบริหารงานบุคคลในองค์กรใดเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ก็คาดหวังได้ว่าจะนำมาซึ่งความสำเร็จแก่องค์กรดังกล่าวได้ และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดการบริหารงานบุคคลไม่ถูกต้องก็อาจทำให้ภาวการณ์ขาดกำลังงาน ขาดคนมีความสามารถในการทำงาน ใช้ประโยชน์จากบุคคลไม่เหมาะสม พัฒนากำลังงานไม่ถูกต้อง และโอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวก็เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน (รวิภา ธรรมโชติ, 2557) มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเป็น Smart Officer เนื่องจากปัจจุบันและอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องการบุคลากรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนาศักยภาพบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อปวงชนอย่างแท้จริงที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างมีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องการบุคลากรที่พร้อมพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเติบโตในสายงานวิชาชีพของตนเองนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (ประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562)

จากการวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีภาระงานประจำค่อนข้างมาก ทำให้มีเวลาจำกัดในการจัดทำผลงานทางวิชาการหรืองานสร้างสรรค์ที่ใช้เพื่อประกอบการพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรบางคนอาจขาดความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือขาดทักษะในการเขียนผลงานวิชาการ การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการนำเสนอผลงาน ขาดแรงจูงใจในการจัดทำผลงาน เนื่องจากไม่เห็นความสำคัญของตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเห็นว่าการขอกำหนดตำแหน่งเป็นเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อน และใช้เวลานาน ขาดโอกาสในการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการจัดทำผลงาน ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือหน่วยงาน เช่น การสนับสนุนงบประมาณ การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ หรือการให้คำปรึกษา บางครั้งบุคลากรอาจไม่เห็นเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนสำหรับสายงานของตน ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การต้องรับผิดชอบงานประจำควบคู่ไปกับการจัดทำผลงานเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น อาจทำให้เกิดความเครียดและแรงกดดันต่อบุคลากร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจรวมถึงค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

การบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ควรมีการรับรู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีการเข้าใจเชิงลึกถึงปัจจัยจูงใจที่แท้จริงของบุคลากรสายสนับสนุนในบริบทของตนเองในการพัฒนาให้สามารถสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถในสายงาน โดยปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน เป็นความรู้สึกถึงความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการได้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากความพยายามของตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เกี่ยวข้องกับโอกาสที่พนักงานจะเติบโตในสายอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับบทบาทที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น (ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ, 2562) การฝึกอบรม การยอมรับในผลงาน (Recognition) และการให้รางวัล (Awards) ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกถึงความสำเร็จ (Nkgapele, 2025)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 7 คณะ ประกอบด้วย 1) คณะทันตแพทยศาสตร์ 2) คณะพยาบาลศาสตร์ 3) คณะสหเวชศาสตร์ 4) คณะสาธารณสุขศาสตร์ 5) คณะเภสัชศาสตร์ 6) คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ และ 7) คณะแพทยศาสตร์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 680 คน (จากเว็บไซต์สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 265 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามคณะ (Stratified Random Sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคณะ

ลำดับ	คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	คณะทันตแพทยศาสตร์	97	38
2.	คณะพยาบาลศาสตร์	17	7
3.	คณะสหเวชศาสตร์	28	11
4.	คณะสาธารณสุขศาสตร์	26	10
5.	คณะเภสัชศาสตร์	30	12
6.	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	26	10
7.	คณะแพทยศาสตร์	456	176
	รวม	**680**	**265**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและประยุกต์แบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา คณะที่สังกัด สถานภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คำถาม โดย เป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Closed-ended Questions)

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการจัดทำผลงาน ที่ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัย ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ การประเมินผลงานหรือการติดตามงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งหมด 10 คำถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบวิธีของ Best (1981: 179 - 187) โดยมีเกณฑ์การแปลผลและให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
3 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
4 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
5 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวและด้านการได้รับการยอมรับในสังคม รวมทั้งหมด 25 คำถาม คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบวิธีของ Best (1981: 179 - 187) โดยมีเกณฑ์การแปลผลและให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
3 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
4 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
5 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981: 187) ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
2.61 – 3.40 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
4.21 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความชัดเจนของข้อความ ภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาตามแบบประเมินความเหมาะสมมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง โดยดัชนี IOC ที่ดีควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.5 จึงมีความเหมาะสมของเครื่องมือ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของคอนบราค (Cronbach’s Alpha Coefficient) (สมนึก ภัททิยธนี, 2565) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.964 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าครอนบาคของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ค่า Cronbach
1. ด้านความสำเร็จในการจัดทำผลงาน	0.800
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.884
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.757
รวมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.921
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม	0.915
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.892
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	0.902
4. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	0.829
5. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	0.876
รวมปัจจัยคุณภาพชีวิต	0.957
รวมทั้งฉบับ	0.964

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยยื่นเอกสารเพื่อขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตามเลขที่ใบรับรอง IRB No.P3-0148/2563 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2563

2. ขอหนังสือรับรองจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวรเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

3. ทำหนังสือจากส่วนงานถึงคณบดีทุกคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่งานธุรการหรือเจ้าหน้าที่บุคคลเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 265 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติตามระเบียบวิธีทางสถิติ

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร IRB No P3-0148/2563 ได้รับการรับรองเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2563 การวิจัยในครั้งนี้ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัดและโดยเอกสารข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในตู้ที่มีกุญแจปิดมิดชิดและถูกทำลายทิ้งทันทีเมื่อสิ้นสุดการวิจัยภายในข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ การเผยแพร่ดำเนินการนำเสนอผลการศึกษาเป็นภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา คณะที่สังกัด สถานภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อีต้า ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ คณะที่สังกัด สถานภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสกับปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร และค่าสัมประสิทธิ์กับสหสัมพันธ์ด้วยวิธีของสเปียร์แมน (Spearman Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร เนื่องจากตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลมีการแบ่งเป็นช่วง เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยนเรศวร

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.2 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.1 คณะที่สังกัด คือ คณะแพทยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 66.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 97.7 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.60 และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.50

ตาราง 3 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร (n=265)

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	68	23.80
	หญิง	202	76.20
อายุ	20 - 30 ปี	30	11.30
	31 - 40 ปี	106	40.00
	41 - 50 ปี	116	40.80
	51 - 60 ปี	13	4.90
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.90
	ปริญญาตรี	162	61.10
	ปริญญาโท	98	37.00
คณะที่สังกัด	คณะทันตแพทยศาสตร์	38	14.3
	คณะพยาบาลศาสตร์	7	2.6
	คณะสหเวชศาสตร์	11	4.2
	คณะสาธารณสุขศาสตร์	10	3.8

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
	คณะเภสัชศาสตร์	12	4.5
	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	10	3.8
	คณะแพทยศาสตร์	177	66.8
สถานภาพการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	6	2.30
	พนักงานมหาวิทยาลัย	259	97.70
สถานภาพสมรส	โสด	127	47.90
	สมรส	138	52.10
รายได้ต่อเดือน	15,001 - 20,000 บาท	3	1.10
	20,001 - 25,000 บาท	40	15.10
	25,001 – 30,000 บาท	64	24.20
	มากกว่า 30,000 บาท	158	59.60
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	2	0.80
	2 - 5 ปี	29	10.90
	6 - 10 ปี	79	29.80
	มากกว่า 10 ปี	155	58.50

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการจัดทำผลงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.61 รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตาราง 4 ปัจจัยจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความสำเร็จในการจัดทำผลงาน	3.61	0.69	มาก
2. นโยบายและการบริหารงาน	3.54	0.77	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.47	0.77	มาก
ภาพรวม	**3.54**	**0.66**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 รองลงมา คือ สภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การได้รับการยอมรับในสังคม และผลตอบแทนที่

ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 3.66 และ 3.48 ตามลำดับทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตาราง 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม	3.48	0.70	มาก
2. สภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.75	0.65	มาก
3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	3.75	0.62	มาก
4. ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	3.34	0.72	ปานกลาง
5. การได้รับการยอมรับในสังคม	3.66	0.66	มาก
ภาพรวม	**3.59**	**0.54**	**มาก**

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

จากตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = 0.121, p-value = 0.049) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา คณะที่สังกัด สถานภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ลักษณะส่วนบุคคล	R (Eta/Spearman correlation)	p-value
1. เพศ	0.092	0.186
2. อายุ	0.080	0.192
3. ระดับการศึกษา	0.049	0.425
4. คณะที่สังกัด	0.433	0.201
5. สถานภาพการปฏิบัติงาน	0.091	0.138
6. สถานภาพสมรส	0.068	0.270
7. รายได้ต่อเดือน	0.121	0.049*
8. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.021	0.736

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = 0.244, p-value = 0.000, r = 0.235, p-value = 0.000, r = 0.184, p-value = 0.003 และ r =

0.146, p-value = 0.017 ตามลำดับ) ส่วนเพศ คณะที่สังกัด สถานภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ลักษณะส่วนบุคคล	Eta/Spearman correlation	p-value
1. เพศ	0.132	0.032*
2. อายุ	0.244	≤0.001*
3. ระดับการศึกษา	0.235	≤0.001*
4. คณะที่สังกัด	0.278	0.045*
5. สถานภาพการปฏิบัติงาน	0.089	0.149
6. สถานภาพสมรส	0.124	0.045*
7. รายได้ต่อเดือน	0.184	0.003*
8. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.146	0.017*

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีประเด็นในการอภิปรายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร สามารถแยกอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการจัดทำผลงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงานในประเด็นเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน จึงควรมีระบบหน่วยงานควรมีระบบ “Mentoring System” หรือ “ที่ปรึกษาผลงาน” อย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนเรศวร มีนโยบาย แนวปฏิบัติ และประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและทางด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer ที่ว่า การที่องค์กรมีนโยบาย แนวปฏิบัติ และประกาศที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างครอบคลุมทุกมิติของทฤษฎี ERG ไม่ว่าจะเป็นความต้องการ

พื้นฐานด้านความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ความต้องการการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่ง ไปจนถึงความต้องการสูงสุดในการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองและมีแรงผลักดันที่จะสร้างสรรค์ผลงานเพื่อความก้าวหน้าทั้งส่วนตัวและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของดรุณี พรมทอง และชัญญา อภิปาลกูล (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$= 3.64, S.D. = 0.94)

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้เนื่องจากความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่หน่วยงานได้กำหนดไว้เพื่อประกอบในการขอเลื่อนตำแหน่ง และทางมหาวิทยาลัยนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่ว่านโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามลำดับขั้นของ Maslow ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานด้านความปลอดภัยในอาชีพ ไปจนถึงความต้องการที่สูงขึ้นคือการได้รับการยอมรับ และการได้บรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองในท้ายที่สุด สิ่งนี้สร้างแรงจูงใจที่แข็งแกร่งให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของธิดารัตน์ สวนเศรษฐ และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการพัฒนา และด้านการบริหารงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

2. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสามารถแยกอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนเรศวรมีการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรม มีอัตราเงินเดือนที่เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายทำให้บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวรพึงพอใจในค่าตอบแทนรวมยังมีสวัสดิการและค่าตอบแทนนอกเวลาให้กับบุคลากรจึงทำให้ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชราภรณ์ ก้อนแก้ว (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนโดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน และสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม

2.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยนเรศวร มีสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพที่ดีสำหรับบุคลากร จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมากเพราะถ้าพนักงานทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็ย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกติกา ชาตินิ้มเพชร (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยนเรศวร มีวิสัยทัศน์มีวิสัยทัศน์และนโยบาย ในการบริหารคนก้าวสู่ระดับสากล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรฝ่ายสนับสนุนให้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและมีความสามารถในตำแหน่งงานและเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนการพัฒนาบัณฑิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนรีรัตน์ สุเมผา และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่เกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านโอกาสและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ งานของท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน จึงควรพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจนสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน การมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพอนาคตของตนเองในองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การขาดเส้นทางที่ชัดเจนอาจทำให้บุคลากรรู้สึกหมดหวังและไม่มีแรงจูงใจในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า

2.4 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในบางครั้งอาจต้องทำผลที่มีผลกระทบกับเวลาส่วนตัวไปบ้างเพื่อให้การทำงานสำเร็จ ส่งผลให้อาจกระทบกับความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสราลี แซวงแสวง (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด ($\overline{X}$ =3.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ =3.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการทำงาน ($\overline{X}$ =3.36) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านครอบครัว ($\overline{X}$ =3.06) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสติปัญญา ($\overline{X}$ =3.02) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการเงิน ($\overline{X}$ =2.15) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ จึงควรมีการปรับสมดุลภาระงานประจำเพื่อลดอุปสรรคในการพัฒนาผลงาน

2.5 ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง และมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของอันธิกา ศักขิณาดี (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับ มากแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ อุไร (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้นโดยต้องอาศัยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร แสงสุวรรณ และคณะ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านที่ทำงานที่มีต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตโดยรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

หน่วยงานควรมีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในการที่ช่วยดูแลการพัฒนาผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนในการทำสัญญาและกำหนดเวลาในการจัดส่งผลงานที่ชัดเจน รวมทั้งควรมีนโยบายส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจมีการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ การขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเนื่องจากการอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ปรับปรุงแนวทางพัฒนาแรงจูงใจหรือส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง เช่น การจัดทำสัญญา การกำหนดระยะเวลาในการส่งผลงานอย่างชัดเจน รวมถึงควรมีนโยบายส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุน จัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การจัดอบรม เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ และขั้นตอนการขอตำแหน่ง ซึ่งการอบรมถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้หลากหลายชนิดขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม ได้แก่ การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลมีรายละเอียด และมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ทราบปัจจัยจูงใจในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในเชิงลึก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูลและมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กติกา ชาตินำ้เพชร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา* (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดรุณี พรมทอง, และชัญญา อภิปาลกูล. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ, ระพิน ชูชื่น, และธนวิน ทองแพง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, *1*(6), 55-67. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/207566

นรีรัตน์ สุเมผา, และปิยธิดา อภิรักษ์สัตยา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาระคาม*, *8*(2), 48-62. https://skjournal.msu.ac.th/Eng/pdfsplitE.php?p=MTU5MTg0NDc1NS5wZGZ8NTctNzE=

ประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2562). *พิธีเปิดการประชุมทบทวนนโยบาย (Retreat) และสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ณ โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ระหว่างวันที่ 9-10 กุมภาพันธ์ 2562*. สืบค้น 17 ธันวาคม 2563, จาก https://old.nu.ac.th/?p=13440)

ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

พัชร แสงสุวรรณ, สุทธิพร บุญมาก, และเมธี ดิสวัสดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านที่ทำงานที่มีต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 12*(2), 323-334. https://li01.tci-thaijo.org/index.php/rmutsvrj/article/view/245419/167827

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9*(3), 52-62. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244014

รวิภา ธรรมโชติ. (2557). *การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วัชราภรณ์ ก้อนแก้ว. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของทาโร่ยามาเนและเครทซี-มอร์แกน. *วารสารสหวิทยาการวิจัยฉบับบัณฑิตศึกษา*, *8*(1), 11-28. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/243621

สมนึก ภัททิยธนี. (2565). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 13 ฉบับปรับปรุง). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สราลี แซงแสวง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน Y* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อันธิกา ศักขิณาดี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก* (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Best, J. W. (1981). *Research in Education* (4th ed). New Delhi, NJ: Prentice-Hall.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Simon Matome Nkgapele. (2025). *Employee Motivation and Healthcare Quality in the Post-COVID-19 Pandemic: A South African Public Health Sector Perspective*. Retrieved From https://www.researchgate.net/publication/390559090_Employee_Motivation and_Healthcare_Quality_in_the_Post-COVID-19_Pandemic_A_South_African Public_Health_Sector_Perspective.