



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
เขตพื้นที่บางพระ



นิราวัลย์ ศรีทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
เขตพื้นที่บางพระ



นิราวัลย์ ศรีทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

WORK MOTIVATION OF OFFICERS OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY TAWAN-OK, BANG PHRA CAMPUS



NIRAWAN SRITHONG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION

BURAPHA UNIVERSITY

2020

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ นิราวัลย์ ศรีทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวห่อ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

61930013: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต; รป.ม.

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ บุคลากรสายสนับสนุน/ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
มณฑลตะวันออก

นิราวัลย์ ศรีทอง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ. (WORK MOTIVATION OF OFFICERS OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TAWAN-OK, BANG PHRA CAMPUS) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะรัมย์, รป.ค., กฤษฎา นันทเพ็ชร, ป.ค. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) หรือ ค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) ได้แก่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of Variance: One-way ANOVA) หรือ F-test และการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี (Least-square test: LSD)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีและสังกัด และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ที่มีเพศ

ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลกรสายสนับสนุนที่มี อายุต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลกรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลกรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลกรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

61930013: MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.

KEYWORDS: MOTIVATION/ PERFORMANCE/ OFFICER/ RAJAMANGALA
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TAWAN-OK

NIRAWAN SRITHONG : WORK MOTIVATION OF OFFICERS OF
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TAWAN-OK, BANG PHRA CAMPUS.
ADVISORY COMMITTEE: AUSANAKORN TAVAROM, D.P.A., KRISDA NANTAPETCH,
Ph.D. 102 P. 2020.

This study aimed to study the work motivation of officers, Rajamangala University of Technology Tawan-ok, Bangphra Campus, and to compare the work motivation of offices, Rajamangala University of Technology Tawan-ok, Bangphra Campus, classified by gender, age, education level, under the agency and operational experience, the population was 341 officers, the research tool was questionnaire, data analysis with descriptive or basic statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation, hypothesis testing using inference statistics such as t-test, One-Way ANOVA and Post-hoc Comparison by LSD.

The results found that: officers' Rajamangala University of Technology Tawan-ok, Bangphra Campus, most of them were female, aged between 31-40 years, had a bachelor's degree, under the Office of the President and had more 4 years of working experience; the work motivation of officers, Rajamangala University of Technology Tawan-ok, Bangphra Campus, in overall was at a high level, when considering each aspect, it was found that the responsibility was the highest level, followed by the relationships with colleagues and supervisors, the success in work, the job characteristics, the policy/ planning and administration, the recognition, the job security, the operational conditions, the job advancement and the compensation and benefits were the lowest level; the results of the hypothesis testing found that the officers of Rajamangala University of Technology Tawan-ok, Bangphra Campus with different genders had no different motives in their work, but officers of different ages found significantly different motivations in the success in work and the responsibility at the level of 0.05, officers of different educational levels were found significant different motivations in the success in work, the job characteristics, the responsibility, the policy/ planning and administration at the level of 0.05, officers of different

under the agency found significant different motivations in the operational conditions at the level of 0.05, and officers of different working experience found significantly different motivations in the relationships with colleagues and supervisors at the level of 0.05.



กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลาย ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์ และดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ให้คำแนะนำและชี้แนะในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้คำแนะนำในการดำเนินงานวิจัย ดร.อนันต์ พงศ์กรกุลพานิช ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ดร.มนัน ชาญนำสิน รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนางานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมเดือน โปธิสุวรรณ ที่ให้ข้อเสนอแนะจนทำให้ปัญหาพิเศษนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้อีกซบซึ่งในความกรุณาของท่านเหล่านี้และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณสนาน ศรีทอง ผู้เป็นบิดา และคุณเครือวัลย์ ศรีทอง ผู้เป็นมารดา ที่ให้การสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา และงานนิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือทุกอย่างในระหว่างการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นิราวัลย์ ศรีทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และบทบาทหน้าที่ของกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	27
ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
การทบทวนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	37

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
รูปแบบการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 4 ผลการวิจัย	48
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ	52
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	63
ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อแรงจูงใจ	81
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปผลการวิจัย	84
อภิปรายผลการวิจัย	85
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

หน้า

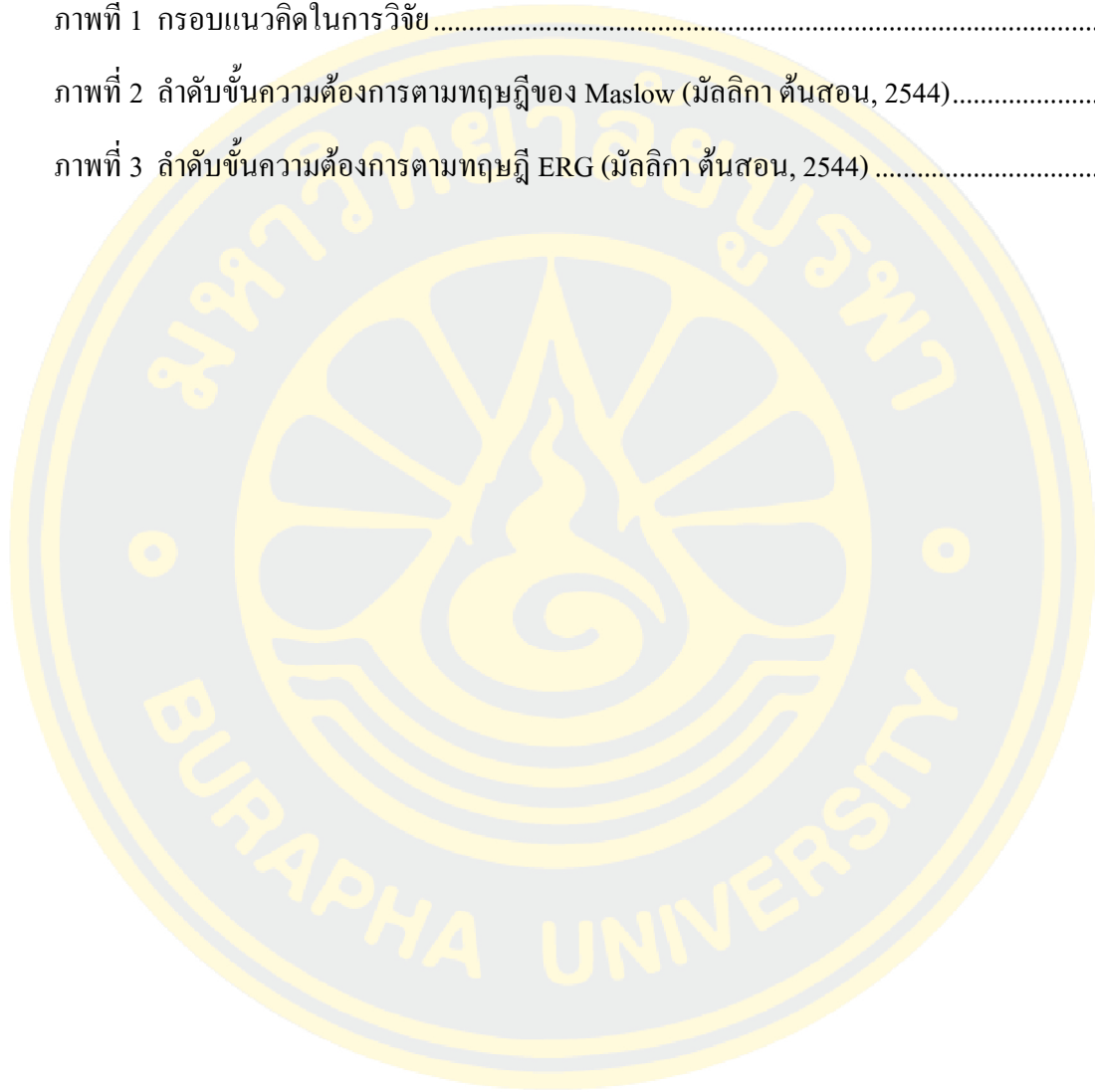
ตารางที่ 1 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ (พ.ศ. 2559-2562).....	3
ตารางที่ 2 การทบทวนตัวแปรอิสระ.....	37
ตารางที่ 3 การทบทวนตัวแปรตาม.....	39
ตารางที่ 4 การกำหนดขนาดตัวอย่างแบบการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling-SRS) แต่ละหน่วยงาน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	43
ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ.....	49
ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามอายุ.....	49
ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด.....	50
ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....	51
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ (N = 184).....	52
ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จในการทำงาน (N = 184).....	53
ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ (N = 184).....	54
ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (N = 184).....	55
ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความรับผิดชอบ (N = 184).....	56
ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (N = 184).....	57

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (N = 184)	58
ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (N = 184)	59
ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน นโยบาย/แผนและการบริหารงาน (N = 184).....	60
ตารางที่ 19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน สภาพการปฏิบัติงาน (N = 184)	61
ตารางที่ 20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความมั่นคงในงาน (N = 184)	62
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง	63
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่ บางพระ จำแนกตามอายุ	64
ตารางที่ 23 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงานกับอายุของ บุคลากรสายสนับสนุน	66
ตารางที่ 24 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบกับอายุของบุคลากร สายสนับสนุน	67
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่ บางพระจำแนกตามระดับการศึกษา	67
ตารางที่ 26 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงานกับระดับ การศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน	69
ตารางที่ 27 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับ การศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน	70

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบกับระดับการศึกษา ของบุคลากรสายสนับสนุน	70
ตารางที่ 29 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงาน กับระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน	71
ตารางที่ 30 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านภาพรวมกับระดับการศึกษาของ บุคลากรสายสนับสนุน	72
ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่ บางพระ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	73
ตารางที่ 32 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านสภาพการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่ สังกัดของบุคลากรสายสนับสนุน	75
ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่ บางพระ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	76
ตารางที่ 34 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชากับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	78
ตารางที่ 35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	79

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow (มัลลิกา ต้นสอน, 2544).....	22
ภาพที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎี ERG (มัลลิกา ต้นสอน, 2544).....	24



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐกิจและเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการ องค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ทรัพยากรพื้นฐาน ที่มีความสำคัญต่อการจัดการ หรือที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุคิบ (Material) และวิธีการ (Method) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่ คือ คน (ณัฐพันธ์ เขจรันท์, 2551) คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร และคนเปรียบเสมือนวัสดุคิบ ที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่าคนเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กรและเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินการไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัย คนที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มีคนหรือมีคนที่ไม่มีคุณภาพ จะทำให้การจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นย่อมเป็นไปได้โดยยากยิ่ง (สมคิด บางโม, 2553) ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จะต้องหาวิธีการรักษาคคนที่มีความประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ เป็นสถาบันอุดมศึกษา เป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในปัจจุบันสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม จัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโท ปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ กลุ่มงานในมหาวิทยาลัยแบ่งได้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้น การที่จะผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพออกสู่สังคมได้ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และผลักดันให้ บุคลากรทำงานด้วย ความกระตือรือร้น ความสมัครใจ และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หาวิธีการที่จะ

จูงใจบุคลากรด้วยการจัดสรรสวัสดิการ ค่าจ้าง หรือสิทธิประโยชน์ส่วนต่าง ๆ หากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง จะทำให้เกิดความเครียดสะสม และหาทางออกโดยการลาออกจนส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้มหาวิทยาลัยต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการอบรมบุคลากรใหม่ หรือจ่ายค่าชดเชยให้กับบุคลากรเก่าที่ลาออกไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นกรอบแนวทางและเป้าหมายการดำเนินงานภาพรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ครั้งนี้ คือ เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับและประเภท นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การกำกับ ติดตามประเมินผลความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของการดำเนินงาน และบริหารจัดการให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Business Process Redesign, BPR) ในทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย และคณะ โดยสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ทำได้แล้วเสร็จภายในปี (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, ม.ป.ป.) รวมทั้งทางกองบริหารงานบุคคลได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน กรอกแบบสอบถาม แรงจูงใจต่อรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากภาครัฐ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมารายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ไตรมาส 4 ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม-30 กันยายน 2562 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระในช่วงระยะเวลา 4 ปี ย้อนหลัง มีทั้งคงที่ เพิ่มขึ้น และลดจลลงรายละเอียดดังตารางประกอบ (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, ม.ป.ป.-บ)

ตารางที่ 1 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ (พ.ศ. 2559-2562)

อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	2559	2560	2561	2562
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	9	9	6	6
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	114	113	120	121
3. พนักงานราชการ	7	7	7	8
4. ลูกจ้างประจำ	14	14	9	9
5. ลูกจ้างชั่วคราว	196	197	194	197
รวม	340	340	336	341

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานดังกล่าว จึงมีความสนใจในการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ เนื่องจาก จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ มีจำนวนมากกว่าบุคลากรสายวิชาการ โดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราว อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาย สนับสนุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-2562 มีการเปลี่ยนแปลงในส่วนของจำนวนบุคลากร การเปลี่ยนแปลง ไปในทางคงที่ ลดลง และเพิ่มขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนน้อยกว่าบุคลากร สายวิชาการ ถือว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนลดน้อยลง รวมทั้งเหตุผล สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้วิจัยในการเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขต พื้นที่บางพระ สำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ ท่าเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ในเขตพื้นที่ระยอง เศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งจัดตั้งขึ้น โดยมีมติคณะรัฐมนตรีใน พ.ศ. 2558 ตั้งอยู่บริเวณในชายฝั่งทะเลด้านตะวันออกของอ่าวไทย ถือเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่ สำคัญของประเทศไทย ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และ จังหวัดระยอง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นภายในระยองเศรษฐกิจนี้ มีมูลค่าราว 14% ของทั้ง ประเทศไทย โดยผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ทราบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในด้านใดบ้าง

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถนำไปเป็นแนวทางให้ ผู้บริหารทางการศึกษามาใช้ในการวางแผนและพัฒนาความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากร เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของ

องค์การที่ตั้งไว้ และเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากที่จะลาออก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร ตำรา และแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ คือ แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ (Herzberg, Mausner, & Synderman, 1959) มาเป็นกรอบแนวคิดในด้านการวัดแรงจูงใจ

2. ทำให้ทราบถึงข้อมูลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

ขอบเขต ด้านเนื้อหา

ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 หน่วยงานที่สังกัด
- 1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน และ ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

- 2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.8 ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

2.9 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

2.10 ด้านความมั่นคงในงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จากคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ สถาบันบัวราชมงคลตะวันออก คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีการบิน สำนักงานอธิการบดีและหน่วยงานในสังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานประกันคุณภาพ จำนวน 184 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, ม.ป.ป.-a)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาค้นคว้าดำเนินการในเดือน กันยายน 2562-พฤษภาคม พ.ศ. 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

แรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ประกอบไปด้วย

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งทันกำหนดเวลา เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ เมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้น คุณภาพของผลงานจะแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความชื่นชม การยอมรับ นับถือในด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัย
และพัฒนา และสำนักงานประกันคุณภาพ จำนวน 341 คน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และบทบาทหน้าที่ของ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

3. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. การทบทวนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 15) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลให้ใช้ความสามารถไปในทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออก ซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550, หน้า 206 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนารัตน์ชัย, 2553, หน้า 5) ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจ เป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือไม่ใชหน้าที่รับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะที่บุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือภายนอกร่างกาย หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งสิ่งเร้านี้ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตนต้องการ

ชาคริต จันทร์สว่าง (2556, หน้า 16) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลู่ทางตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นสิ่งที่สัมผัสได้ เช่น เงินรางวัล หรืออาจสัมผัสไม่ได้ เช่น ความรู้สึกพึงพอใจ การได้รับ ได้การยอมรับ และประโยชน์ที่สะท้อนกลับมายังองค์กร คือความสำเร็จ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 16) สรุปว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ที่แต่ละบุคคล ได้รับ และเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันออกไป เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม การแสดงออกของแต่ละบุคคล

จากความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลให้ใช้ความสามารถไปในทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดัน ทั้งในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือที่ไม่ใช่หน้าที่รับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญและอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคนในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรม ในชีวิตประจำวันอยู่เสมอ เมื่อมีแรงจูงใจเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้ได้รับการพัฒนา การทำงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจ นั่นคือความตั้งใจและการกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ก็เพราะ แรงจูงใจ และในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปในลักษณะเบื่อหน่าย เมื่อยล้า ขาดความความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ สำเร็จได้ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ ปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรได้ให้ความสำคัญ ต่อการรักษา

พนักงานไว้กับองค์กร โดยจัดโปรแกรมการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร จากการสำรวจของ นิตยสารฟอร์จูน (Arthur, 2001 อ้างถึงใน เกษญา นกน้อย, 2552, หน้า 72-73) พบว่า โปรแกรมการรักษาพนักงานที่องค์กรขนาดใหญ่ของสหรัฐอเมริกาจัดขึ้น มีดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สร้างสรรค์
 2. การให้รางวัลและตระหนักถึงความสำคัญของพนักงาน
 3. การจัดการผลการปฏิบัติงานและปรับเป้าหมายของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร
 4. การสร้างความพึงพอใจของพนักงาน
 5. การวัดผลความพึงพอใจของพนักงาน
 6. การวางแผนสายอาชีพ
 7. การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว
 8. การสร้างข้อผูกมัดในการจ้างงาน
 9. การจัดการขีดความสามารถของพนักงาน
 10. การคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน
 11. การพัฒนาพนักงานด้วยระบบพี่เลี้ยง
 12. การกำหนดวัฒนธรรมองค์กร
 13. การสอนงานเพื่อการพัฒนาสายอาชีพ
 14. การสร้างพนักงานให้เจริญเติบโตและภักดีต่อองค์กร
 15. การควบคุมและยุบกิจการเพื่อรักษาพนักงานไว้
- สุพัตรา เพชรมณี (2529, หน้า 29 อ้างถึงใน สุภวรรณ รัตน โอภาส, 2550, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ ของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญต่อไปนี้

- 1.1 ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย องค์กรจำนวนมาก ไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานไว้กับองค์กร การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่ง ที่ช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร จะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดแล้ว แต่ยังมีข้อจำกัด อยู่หลายประการที่ไม่สามารถใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ที่นอกเหนือการควบคุม เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กรสามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังและความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มประโยชน์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาอยู่เสมอ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้าง จะช่วยเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหารงาน การดำเนินการให้องค์กรทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์เป็นผลดี หรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร กระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น ดึงดูดความรู้สึกลึกและจิตใจให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

3. ความสำคัญต่อบุคลากร มีดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และตอบสนอง ต่อความต้องการของตนเองได้

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่วัตถุสิ่งของ เกิดความเบื่อหน่ายงาน

สุรสิทธิ์ ละลีล้วน (2551, หน้า 19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน อาจเกิดขึ้น สิ้นสุดลงหรือแอบแฝงก็ได้ และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อสภาพการเปิดโอกาสให้หรืออำนวยได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กร การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กรสามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังและความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปในลักษณะเบื่อหน่าย

เมื่อกล้า ขาดความความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จได้ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การได้

ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 151-152) ได้สรุปว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากแรงจูงใจ 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล เกิดขึ้นมาจากความต้องการทางกายและเป็นผลกระทบมาจากสิ่งแวดล้อมหรือสังคมภายนอก แรงจูงใจแบบนี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเราอาจจะเรียก อีกอย่างว่า แรงจูงใจในส่วนบุคคล โดยเฉพาะได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวกระตุ้น รวมถึงการถูกหล่อหลอมจากวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อและค่านิยมของสังคม ได้แก่ อำนาจ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการนับถือยกย่องจากสังคม ความสำเร็จ การแข่งขัน สภาพและบรรยากาศของการทำงาน การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผลักดันให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา จนเกิดผลสำเร็จตามทิศทางที่ต้องการจะมี 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ

2.1 มีการกระตุ้นหรือการเร้า (Energizing) เป็นสถานะที่ร่างกายเกิดความไม่สมดุล ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) ที่จะกำหนดทิศทางเพื่อแสดงพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความพึงพอใจ

2.2 มีแนวทาง (Directing) การจูงใจจะช่วยชี้แนวทางให้ร่างกายกระทำหรือแสดงพฤติกรรมหรือบอกแนวทางของพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลและการลงโทษเป็นเครื่องชี้นำบอกแนวทางหรือทางให้บุคคลควรจะทำประพฤติดังต่อไปนี้ จึงจะเหมาะสมกับการได้รางวัล หรือ การได้รับโทษ

ลักษณะของแรงจูงใจมีสิ่งสำคัญที่ควรทำความเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือเหตุผล อันไม่อาจจะคาดการณ์ได้ ได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การจูงใจเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน (Complexity) มีปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ปัจจัยหรือตัวแปรไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กันอย่างเห็นได้ชัด และเป็นเรื่องยากที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรเหล่านั้น แต่ปัจจัยหรือตัวแปรที่อยู่ภายใต้สภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป จะมีผลต่อบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไปแล้วแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. การจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Changeable) ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เข้ามากระทบหรือเกี่ยวข้องกับตัว การจูงใจของบุคคลจึงมีการเปลี่ยนแปลงได้ทุกโอกาสที่เอื้ออำนวย เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงแต่ทางวัตถุเท่านั้น ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด อารมณ์ และด้านการเงิน เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงมีมากมายหลายชนิด (A variety of motivation) เงินไม่ใช่ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจอย่างเดียว ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น การให้สวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจ การให้พนักงานมีส่วนร่วม เป็นต้น มาใช้เป็นองค์ประกอบในการจูงใจพนักงาน ในการบริหารสมัยใหม่ ควรตระหนักและให้ความสนใจปัจจัยหรือตัวแปรทางพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถจูงใจพนักงานให้มีความเต็มใจออกมาทำประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

4. การจูงใจบางครั้งบุคคลเรามีได้ตระหนักถึงเรื่องการจูงใจเลย (Indifference toward motivation) แรงจูงใจเป็นความรู้สึกที่อยู่ในตัวบุคคล บางครั้งคนเราอาจรู้สึกหรืออาจไม่รู้สึกว่า สิ่งเหล่านั้นคือการจูงใจ การจูงใจขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล

5. การจูงใจหรือมูลเหตุของคนแตกต่างกัน (Cause of different motivation) บุคคลอาจจะรับการจูงใจที่เหมือนกัน แต่การจะรู้ความรู้สึกการจูงใจจะแตกต่างกัน อีกคนมองเห็นแต่อีกคนกลับมองตรงข้าม ซึ่งเกิดมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่เคยได้รับแตกต่างกันมา จึงเป็นผลให้การจูงใจแตกต่างกัน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผู้สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 136) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ คือภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายองค์กร ซึ่งวิธีการสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ คือ การสร้างอินทรีย์ของบุคคลเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดการขับเคลื่อนภายใน (Drive) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม ทุกอย่าง (Behavior) เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

คาร์ณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545, หน้า 121-122) ได้สรุปสาเหตุต่าง ๆ ของการเกิดแรงจูงใจว่า

1. เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic) คือ เชื่อว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการที่จะหาความสุขส่วนตัวและพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. เกิดจากสัญชาตญาณ (Instinctive) คือ ความเชื่อที่ว่าคนเราจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากสัญชาตญาณที่มีมาพร้อมกับการเกิดของมนุษย์ เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองต่ออาหาร น้ำ หรือสิ่งเร้าทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโตของคน สัญชาตญาณจะเป็นสิ่งกำหนดขั้นตอนของปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในชีวิตมนุษย์ ระดับของผลงาน ความสามารถมีมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถมีมากขึ้นแต่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถมีมากขึ้นแต่มีแรงจูงใจทางลบในการทำงาน

3. เกิดจากการมีเหตุผล (Cognitive) แนวความคิดนี้เชื่อในเรื่องของความสามารถในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยคิดว่าเรามีความตั้งใจและความปรารถนา (Willing and desiring) ของมนุษย์ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดนี้ทุกคนมีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ โดยมีเหตุผลและรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ ต้องการอะไร และมีได้สนใจว่าจะอะไรคือสาเหตุของพฤติกรรมนั้น

4. เกิดจากแรงขับ (Drive) แนวความคิดนี้เป็นที่ยกย่องในวงจิตวิทยา และปัจจุบันเชื่อว่าพฤติกรรมและอุปนิสัยของมนุษย์เราจะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับดังกล่าว การที่คนเรามีความต่างกันไปก็เพราะผลอันสืบเนื่องจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ได้สะสมมาเป็นเวลานาน ตามระบบการตอบสนองความต้องการของแรงขับต่าง ๆ ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น เราต้องการทราบอะไรเป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ หรือแรงจูงใจมากน้อยเท่าใดจึงจะทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นอยู่ได้ เราพบว่าในเวลาที่เราทำกิจกรรม โดยที่มีแรงกระตุ้นจะทำให้เราอยู่ในสภาพพร้อมที่จะทำกิจกรรมนั้นมากกว่าที่เราจะไปโดยไม่มีแรงกระตุ้น

แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ผลผลิตของงานก็จะออกมาดี มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้ที่มีศักยภาพสูงขององค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กร และประเด็นที่สองคือการพัฒนา ระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น เพื่อปลูกฝังความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง องค์กรอาจมองทางเลือกอื่น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น อาทิเช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม เป็นต้น (บริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด, 2558) ได้แบ่ง 6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน
2. สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มี ผลการปฏิบัติงานดีได้
3. จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน
4. เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น
5. ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน
6. มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปแบบของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่าง ๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน

วิเชียร วิทยอดม (2551, หน้า 77-81) มีองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความพอใจในงาน มีด้วยกัน 6 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้าง (Pay) มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจของระดับความพึงพอใจในงาน เป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการ ลูกจ้างมองเห็นค่าจ้างเป็นเงาสะท้อนของการมีคุณค่าในองค์กร
2. ตัวงาน (The work itself) รายละเอียดของงานแสดงถึงความพึงพอใจต่องาน ของพนักงาน ความสำคัญในงานที่มีผลต่อการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ความหลากหลาย และวิธีการควบคุมการทำงานด้วยตนเอง การปรับเปลี่ยนและการจัดระเบียบวิธีการทำงานรวมทั้งการเคลื่อนไหวของงาน
3. การส่งเสริม (Promotions) โอกาสในการส่งเสริมส่งผลกระทบต่อความพอใจในงานได้ เช่น การส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จะสร้างความพึงพอใจในงาน เป็นผลให้พนักงานมีความเต็มใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น
4. การควบคุมดูแล (Supervision) ส่งเสริมการดูแลที่พอเหมาะมีส่วนช่วยทำให้รู้สึกพอใจในงาน หัวหน้าเป็นผู้สนับสนุนความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาลงไป เป็นคนคอยช่วยเหลือพนักงาน และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความพอใจในงาน

5. กลุ่มทำงาน (Work group) การร่วมมือในงานจะก่อให้เกิดความพอใจในงาน ของแต่ละบุคคล เหมาะสำหรับกลุ่มที่ชอบทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหา

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) เป็นการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ รวมถึงการหาผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแมคเคลแลนด์

วิเชียร วิทยอดม (2551, หน้า 169-172) กล่าวว่าทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory) McClelland นักจิตวิทยา ได้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ โดยเชื่อว่าในตัวของคนมนุษย์มีความต้องการเพียง 2 สิ่ง คือ ความต้องการความสุขทางกาย และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด ส่วนความต้องการอื่น ๆ จะตามมาภายหลังจากการเรียนรู้ การจูงใจของมนุษย์มีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้กันเองของมนุษย์ในสังคม โดยมาจากความต้องการเรียนรู้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement หรือ nAch) เป็นความต้องการที่จะกระทำสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้น หรือกระทำให้มีประสิทธิภาพที่มากขึ้นกว่าเดิมที่ผ่านมา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ไม่ยอมแพ้ และย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ พยายามหาแนวคิดและวิธีการที่จะจัดการกับงานที่ยุ่ยากให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บุคคลที่ต้องการความสำเร็จในระดับสูง มักจะชอบทำงานตามลำพัง ไม่ชอบการทำงานเป็นกลุ่ม ที่ต้องใช้ความร่วมมือจากผู้อื่น และมองว่ารางวัลหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมาจากความสำเร็จของงานที่ได้ลงแรงไป ไม่ใช่แรงจูงใจที่มาจากความพยายาม

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation หรือ nAff) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับตนเอง ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ชอบการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ชอบกิจกรรมทางสังคม พยายามมีส่วนร่วม โดยการเข้ากลุ่มร่วมกับองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power หรือ nPow) ความต้องการมีอิทธิพลอยู่เหนือผู้อื่น แสดงพฤติกรรมที่เป็นการควบคุมให้ผู้อื่นอยู่ในความควบคุมของตน ต้องการความเป็นผู้นำเหนือผู้อื่น พยายามสร้างอิทธิพลและหว่านล้อมให้ผู้อื่นคล้อยตามและยอมรับ ต้องการตำแหน่ง ในองค์กร โดยมีความเชื่อว่าอำนาจจะอยู่ในองค์กร คนเหล่านี้จะมีแรงจูงใจสูง หากได้รับโอกาสให้แสดงฝีมือในตำแหน่งต่าง ๆ จะเป็นการช่วยเพิ่มบทบาทต่ออำนาจเพิ่มขึ้น

จากทฤษฎีแมคเคลแลนด์ สรุปได้ว่า การจูงใจของมนุษย์มีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้กันเองของมนุษย์ในสังคม โดยมาจากความต้องการเรียนรู้ 3 ประการ คือ ความต้องการความ

สัมฤทธิ์ผล (Need for achievement หรือ nAch) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation หรือ nAff) และความต้องการอำนาจ (Need for power หรือ nPow) โดยเชื่อว่าในตัวของคนมนุษย์จะมีความต้องการเพียง 2 สิ่ง คือ ความต้องการความสุขทางกาย และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) (สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553, หน้า 14) เป็นทฤษฎีที่ทาง Herzberg et al. (1959) ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน ซึ่งสรุปได้ว่าบุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivational factors) และปัจจัยบำรุงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดจนบรรลุผลสำเร็จ และมักจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

2. ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว รวมทั้งหมายถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

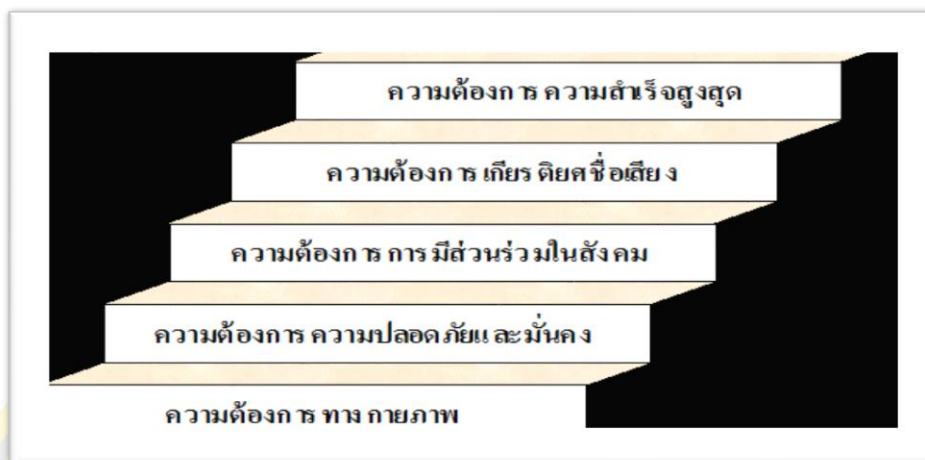
2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานในองค์กร หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า มีความเหมาะสมกับลักษณะงานสมัยใหม่ ให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ปัจจัยทั้งสองด้านเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจ จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร ก็จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่พอใจ ซึ่งความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการตอบสนองมาจากแรงจูงใจก่อน ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยทั้งสองด้านให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรของตนเอง ที่มีความแตกต่างกันในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น จึงจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานและผลักดันองค์กรให้ไปสู่จุดหมายตามที่ตั้งใจกำหนดไว้ได้

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow need of hierachy theory)

Maslow (1970 อ้างถึงใน ชาคริต จันทรสว่าง, 2556, หน้า 20-21) ได้เขียนทฤษฎีจูงใจ (Motivator theory) หรือทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) โดยมีสมมติฐานไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐาน และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลา และมีอย่างไม่มีการสิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะมาแทนที่ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ กระบวนการความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ ความสำคัญในสิ่งที่ต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) Maslow ความสำคัญในสิ่งที่ต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นตอน คือ



ภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow (มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการด้านกายภาพเป็นความต้องการระดับพื้นฐานเบื้องต้นของมนุษย์ เป็นความต้องการในสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น การตอบสนองความต้องการทางกายภาพขององค์กรทุกแห่งจะอยู่ในรูปของการจ่ายเงินค่าจ้าง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญ ในการตอบสนอง ความต้องการระดับหนึ่ง

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่ได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการปรารถนาที่จะให้ตัวเองมีความปลอดภัยต่อชีวิต และจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพหรือ ในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social belonging needs) สภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างหนึ่งด้วย หากพนักงานไม่รู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและเพื่อนร่วมงานของพวกเขาต้องการพวกเขาในทีมแล้ว พวกเขาจะรู้สึกคับอกคับใจ และจะไม่ตอบสนองต่อสิ่งจูงใจระดับสูง

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแบ่งได้ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

แบบที่หนึ่ง คือ ความต้องการความสำเร็จ อำนาจ และความสามารถ จากการปฏิบัติงาน
แบบที่สอง คือ ความต้องการชื่อเสียง สถานภาพ ความสำคัญ และการยกย่องในฐานะที่เป็นผู้บริหาร ซึ่งวิธีการตอบสนองความต้องการทั้งสองแบบเหล่านี้ในผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เช่น

การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้สิ่งย้อนกลับทางด้านผลการปฏิบัติงาน การยกย่องผลการปฏิบัติงาน และ การให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายการตัดสินใจ

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-actualization needs) พนักงานจะถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต พนักงานที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต จะพยายามแสวงหาความเจริญเติบโตส่วนบุคคลในการทำงานของพวกเขา และแสวงหาความรับผิดชอบแบบใหม่ อย่างกระตือรือร้น Maslow กล่าวว่าความแตกต่างของบุคคลมีมากที่สุดที่ระดับนี้ ในกรณีของบุคคลบางคน การสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงอาจจะเป็นวิธีการตอบสนองความต้องการความสมหวังของชีวิต ในกรณีของบุคคลอื่น ๆ การตอบสนองความต้องการความสมหวังของชีวิต อาจจะเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ด้วยการตระหนักถึงความแตกต่างของความต้องการความสมหวังของชีวิตของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถจูงใจผู้อยู่ได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พวกเขาสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาบรรลุถึงเป้าหมายส่วนบุคคลได้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปทฤษฎีของ Maslow ได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) เปรียบเทียบได้กับความต้อกับความต้องการในขั้นที่ 1 2 และ 3 ที่กล่าวมาข้างต้น คือความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) และความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social belonging needs) 2) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) เปรียบเทียบได้กับขั้นที่ 4 และ 5 คือความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-actualization needs) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ ดักลาส แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

วิเชียร วิทษอุดม (2551, หน้า 158-160) ได้กล่าวว่า ดักลาส แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เปรียบเทียบลักษณะแนวคิดของมนุษย์ 2 แบบ คือ ทฤษฎี X นั้นเชื่อว่า พนักงานก็เกียจ ขาดความทะเยอทะยาน โดยที่ผู้นำจะใช้การควบคุมภายนอก เช่น การลงโทษหรือการให้รางวัล เพื่อเป็นแรงขับให้พนักงานดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจะคอยเฝ้าดูถึงพฤติกรรมของพนักงานอย่างใกล้ชิด และไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

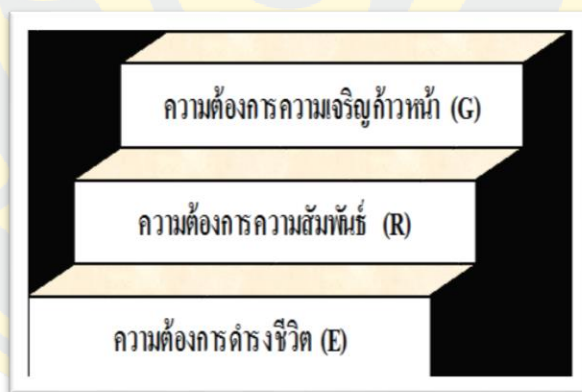
ส่วนผู้นำที่ใช้ทฤษฎี Y นั้น เชื่อว่าพนักงานนั้นชอบการทำงาน และต้องการที่จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์ให้แก่องค์กรของเขาเอง และพวกเขาชอบที่จะทำงานที่มากหรือเกินกว่าที่ได้รับมอบหมายเมื่อได้รับคำสั่ง แม็คเกรเกอร์ เชื่อว่าการจัดการโดยใช้ทฤษฎี Y นั้นจะส่งผลให้องค์กร

นั้นเกิดประโยชน์ทำให้พนักงานมีการทำงานแบบมีศักยภาพและนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่เพิ่มขึ้น วิธีนี้จะมอบความไว้วางใจให้กับพนักงานและให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานเพื่อให้มีการปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร จากทัศนะการบริหารแบบทฤษฎี Y เหมาะสมกับลักษณะของผู้นำสมัยใหม่ ที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น และได้มอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป

ดังนั้น จึงสามารถสรุปทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ ได้ว่าเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้หัวใจบุคลากรให้ทำงานตามแต่ทัศนคติที่มีต่อบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุด ผู้นำที่ใช้ทฤษฎี X ในการบริหารงาน พนักงานจะไม่มีโอกาสได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็น ส่วนทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ นั้น มีความเหมาะสมกับลักษณะของผู้นำสมัยใหม่ ที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นและให้ความไว้วางใจในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปปฏิบัติด้วย

ทฤษฎี ERG

Alderfer (1972) ได้กล่าวพัฒนาแนวคิดจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ของ Maslow โดยได้ปรับเปลี่ยนลำดับความต้องการ 5 ขั้นตอนของ Maslow ให้เหลือเพียง 3 ขั้นตอน เพื่อสะดวกในการนำไปใช้ คือ



ภาพที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี ERG (มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E เป็นความต้องการในการดำรงชีวิตเกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณาถึงสภาพของพนักงานในองค์กร ก็หมายถึง เงินเดือน โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนเงินเดือน สุขภาพการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น

เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มั่นคง ซึ่งตรงกับความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security needs)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R เป็นความต้องการในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการจะเป็นผู้นำ มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และอยากมีความสัมพันธ์ในเชิงสังคม กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง นั่นก็คือ ความต้องการทางสังคม (Social needs) และความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem needs)

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการก้าวหน้าและเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ทั้งในส่วนของตัวเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งาน การเปลี่ยนแปลงด้านสถานภาพดีขึ้น ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ความต้องการที่จะ มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การได้รับการยกย่อง (Esteem needs) และความต้องการได้รับความสำเร็จ ในชีวิต (Self actualization needs)

ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีสมมติฐาน 3 ประการ (ชงชัย สันติวงศ์, 2537 อ้างถึงใน จารุณี สารนอก, 2555, หน้า 17) คือ

ประการที่ 1 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) ความต้องการที่ได้รับไม่ว่า จะอยู่ในระดับใด ถ้าได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการนั้นก็จะเพิ่มขึ้น ตัวอย่าง เช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการน้อยไป ความต้องการด้านสวัสดิการก็จะมีสูงขึ้น

ประการที่ 2 รูปแบบความต้องการ (Desire strength) เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมา ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนมากพอแล้ว ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ หรือยกย่องนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะมีมากขึ้น

ประการที่ 3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็จะมีค่าสำคัญมากขึ้น เช่น ถ้าพนักงานไม่มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปทำงานที่ทำทนายมากขึ้น พนักงานผู้นั้นก็จะหันมาสนใจและต้องการความอบอุ่น และสัมพันธ์ภาพทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

ทฤษฎีของ Alderfer นั้น เป็นการมองว่าความต้องการทั้งสามมีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง และอาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ไม่จำเป็นว่าจะต้องเกิดจากระดับต่ำไประดับสูงตามลำดับตามที่ทฤษฎีของ Maslow ได้กล่าวไว้ในข้างต้น

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้น ๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่า คุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเลือกงานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้ และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น ซึ่งทัศนคติของทฤษฎีนี้มาจากหลายบุคคล เช่น วรูม (Vroom), พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter & Lawler) แนวคิดของทฤษฎีนี้ อยู่ที่ ผลที่ได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีความคาดหวัง จะคาดคะเนว่าโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างเด่นชัดว่า หากมีความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงาน ที่สูงขึ้นและยังมองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นได้ค่อนข้างสูง นำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่พึงปรารถนา ซึ่งหมายความว่าความคาดหมายนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของ การกระทำ พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการและ อีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหมายที่ได้รับสิ่งจูงใจ (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ, 2541)

ทฤษฎีความคาดหวัง มีแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งความคาดหวังนั้นต้องมีความคุ้มค่า และมีความเป็นไปได้ที่จะสำเร็จ มนุษย์ถึงจะตัดสินใจในการกระทำหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากทฤษฎีและแนวคิดความพึงพอใจทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's theory) ในการทำวิจัยเรื่องนี้ ซึ่งทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กนั้นได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัย ค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร ก็จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่พอใจ ซึ่งความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการตอบสนองมาจากแรงจูงใจก่อน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยทั้งสองด้านให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบุคลากร ในองค์กรของตนเอง ที่มีความแตกต่างกันในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น จึงจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานและผลักดันองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และบทบาทหน้าที่ของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

บทบาทหน้าที่ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

1. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการอุดมศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีความเป็นอิสระทางวิชาการและการบริหารจัดการ ให้มีการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และให้ดำเนินการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสหวิทยาการ
2. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรมที่อยู่ในสังกัดกระทรวงหรือกำกับดูแลของรัฐมนตรี รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรมที่อยู่นอกกระทรวง เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และดำเนินการไปในทิศทางที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ
3. จัดให้มีระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญเพื่อพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือเพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทาง และความร่วมมือในด้านการวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคคลหรือหน่วยงานในต่างประเทศ ในการดำเนินการตามข้อนี้ กระทรวงอาจมอบหมายให้หน่วยงาน ในสังกัดหรือในกำกับเป็นผู้ดำเนินการ หรืออาจร่วมดำเนินการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชนหรือต่างประเทศก็ได้
4. ปฏิบัติการอื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกระทรวง

ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เกิดจากการเรียกรื้อการศึกษาของนักเรียนอาชีวศึกษา ในสมัยย้อนไปเมื่อ 30 ปีก่อน ซึ่งถูกสังคมมองว่าเป็นนักเรียนชั้นสองของสังคม จัดการศึกษาได้ เพียงแค่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและการก้าวเข้าสู่ระดับปริญญาตรีนั้นจะต้องผ่านการสอบแข่งขันกับนักเรียนสายสามัญ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จึงได้ถือกำเนิดขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2518 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ต่อมาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้เปลี่ยนชื่อจากวิทยาลัยมาเป็น วิทยาเขต ตามลำดับ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน การศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพ มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ซึ่งหมายความว่า สถาบันเทคโนโลยี อัน เป็นมิ่งมงคลแห่งพระราชธา ในวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีภารกิจ หลัก คือ จัดการศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต) ทำการวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ให้บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, ม.ป.ป.)

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ สถานศึกษาของรัฐดำเนินการ โดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับ ดูแลของ สภาสถานศึกษา ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ ฉบับเดิมและยกร่างเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขต จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้น พื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง อยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การก้าวเข้าสู่มหาวิทยาลัยจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ.2548 มีผลให้สถาบัน เทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 ปรับเปลี่ยนเป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งเก้าแห่ง (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, ม.ป.ป.-a) คือ

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา โดยในพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล จำนวน 4 วิทยาเขตและ 1 คณะ ตามมาตรา 65(3) ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตอุเทนถวาย วิทยาเขตบางพระ วิทยาเขตจันทบุรี และคณะเกษตรศาสตร์บางพระ พร้อมทั้งให้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตามมาตรา 5(3)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโท ปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ กระจายอยู่ตามวิทยาเขตในสังกัดทั้ง 4 แห่ง ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งหน่วยงานแต่ละแห่งของมหาวิทยาลัยฯ ล้วนมีประวัติในการก่อตั้ง และจัดการศึกษาด้านวิชาชีพไม่น้อยกว่า 50 ปี ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จึงจัดเป็นมหาวิทยาลัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 15 แห่ง ที่จัดการศึกษาระดับ ปริญญาสาขาวิชาชีพ ด้วยความเชี่ยวชาญมาอย่างยาวนานแห่งหนึ่งของประเทศไทย ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกอยู่ภายใต้สังกัดของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เพื่อการ ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้การพัฒนาประเทศเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริรัตน์ ประสารพันธ์ (2560) ได้ศึกษาการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้/เดือน รวมทั้งเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 266 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจ จำแนกรายข้อตั้งแต่ .23 ถึง .99 และค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent variables) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้า รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพ การทำงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามลำดับ อยู่ใน ระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ นโยบาย และการบริหาร ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือและวิธีการปกครอง บังคับบัญชาตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นส่วนตัว และสถานะทางอาชีพ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภท บุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้/ เดือน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ บุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน เทศบาลตำบล ควรมี งบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือกันอย่าง สม่ำเสมอ

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งโดยเก็บข้อมูล จากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมี แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครอง บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาส ที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย ด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ศุภร์พรรัตน์ รักษาภรณ์ (2557) ได้ศึกษาการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ เปรียบเทียบแรงจูงใจ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสาย การทำงาน หาข้อเสนอแนะในการสร้างในการสร้างแรงจูงใจ และศึกษาความเป็นไปได้ของ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ตามแนว ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) นโยบายและ การบริหาร 8) การปกครองบังคับบัญชา 9) เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และ 10) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 210 คน โดยการเทียบตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie & Moogan) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 2 หาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม และขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความเป็นไปได้ของบุคลากรที่มีต่อข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจ จำนวน 210 คน ได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie & Moogan) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสายการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ธัญญา มอมุงตุน (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 ทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานประกันสังคม และพนักงานราชการ จำนวน 116 คน เป็นพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จำนวน 56 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t (t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีตำแหน่ง ในปัจจุบันแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สิทธิพงษ์ ไข่แก้ว (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทางนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงาน อยู่ปัจจุบันกับลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น เมื่อเทียบกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ทั้งสิ้น

143 คน และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสังกัดแขวงการทำงานนครราชสีมาที่ 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.315 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นแล้ว พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.539 เมื่อนำค่าระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวทั้งสองกลุ่มมาเปรียบเทียบกัน พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยมีระดับแรงงูใจที่แตกต่างกันเล็กน้อยในด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการทำงาน และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และลูกจ้างชั่วคราวที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ/ ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาทิพย์ ศิริขมพู (2555) การศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน และการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้สถิติ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2) ผลการ

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวถ่าง การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติ ได้ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ พนักงาน ส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณงานและเวลาการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2555) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และการศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ One-way ANOVA และการทดสอบรายค่าด้วยวิธี LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า 2.1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน 2.2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี ตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็น รายด้านทุกด้านมีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน 2.3) ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็น รายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนผลประโยชน์ เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและ เงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบาย และการบริหารควรชัดเจน และสอดคล้องกันเพื่อง่ายต่อ การนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติ หรือกฎหมายรับรองความมั่นคง และความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกรวดเร็ว อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจ ในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อให้ได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนเพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

นิภา แสงศิริ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษา วิจัยในครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม คุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัด นครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 217 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง สำเร็จรูปของ เกรซี และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม (Sample t-test) และวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูน โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ 2) เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ แต่อายุและประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูน แต่อายุประเภทของพนักงาน อายุราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูนต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) การวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ กับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมากที่สุด มาจากด้านการได้รับการยอมรับและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

ลดตามณี แสงฝ้าย (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี การศึกษานี้มุ่งเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ t-test LSD พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.5 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 35.05 สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษา ปวช./ ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 62.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 28.2 และตำแหน่งพนักงานจ้าง ร้อยละ 70.0 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ สูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย

และการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตารางที่ 2 การทบทวนตัวแปรอิสระ

งานวิจัย/แนวคิด	สรุปตัวแปรอิสระ (IV)/ ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	การศึกษา	หน่วยงาน	ประสบการณ์
1) สิทธิรัตน์ ประสารพันธ์ (2560) แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	✓	-	✓	-	✓
2) ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	✓	✓	✓	-	-
3) สุกร์พรรัตน์ รักษากาญจน์ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ	✓	✓	✓	-	✓
4) ธนัญญา มอมงคุณ (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7	✓	✓	✓	-	✓
5) สิทธิพงษ์ ไช้แก้ว (2556) การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงทางนครราชสีมา ที่ 1	✓	✓	✓	-	✓

ตารางที่ 2 (ต่อ)

งานวิจัย/ แนวคิด	สรุปตัวแปรอิสระ (IV)/ ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	การศึกษา	หน่วยงาน	ประสบการณ์
6) กาบทิพย์ ศิริชมพู (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัด นครพนม	✓	-	✓	-	-
7) จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบล นาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	✓	✓	✓	-	-
8) นิภา แสงศิริ (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอลาดยาว จังหวัด นครสวรรค์	✓	✓	✓	-	✓
9) ลดาภรณ์ แสงฝ้าย (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เมืองปทุมธานี	✓	✓	✓	-	✓

ตารางที่ 3 การทบทวนตัวแปรตาม

งานวิจัย/แนวคิด	สรุปตัวแปรตาม (DV) (แรงจูงใจ)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1) สิริรัตน์ ประสารพันธ์ (2560) แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2) ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัด จันทบุรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3) ศุภร์พรัตน์ รักษากาญจน์ (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
4) ธนัญญา มอมงคุณ (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5) สิทธิพงษ์ ไช้แก้ว (2556) การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวงการทาง นครราชสีมาที่ 1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6) กาบทิพย์ สิริชมพู่ (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	-	-

ตารางที่ 3 (ต่อ)

งานวิจัย/แนวคิด	สรุปตัวแปรตาม (DV) (แรงจูงใจ)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7) จูไรรัตน์ โชติรัตน์ (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัด กาฬสินธุ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
8) นิภา แสงศิริ (2555) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-
9) ลดาภรณ์ แสงฝ้าย (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองปทุมธานี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓
หมายเหตุ: ปัจจัยจูงใจ	1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 8) ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน 9) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 10) ด้านความมั่นคงในงาน									

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย โดยอาศัยหลักการทางทฤษฎีและสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ใช้แบบสอบถามจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จากคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ สถาบันบัวราชมณฑลตะวันออก คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีการบิน สำนักงานอธิการบดีและหน่วยงานในสังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันคุณภาพ จำนวน 184 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำนวน 341 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, ม.ป.ป.-a) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำนวน 184 คน ซึ่งกำหนดกลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยสูตรของ Yamane (1967 อ้างถึงใน เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, 2562, หน้า 93)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{341}{1+341(0.05)^2}$$

$$n = 184$$

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จากคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ สถาบันบัวราช มงคลตะวันออก คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีการบิน สำนักงานอธิการบดีและหน่วยงานในสังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานประกันคุณภาพ จำนวน 341 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำนวน 184 คน

การเลือกตัวอย่างประชากรที่เก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling-SRS) แต่ละหน่วยงาน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตารางที่ 4 การกำหนดขนาดตัวอย่างแบบการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling-SRS) แต่ละหน่วยงาน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คณะ/ สถาบัน/ สำนัก	จำนวน (คน)	ขนาดตัวอย่าง
1. คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	41	22
2. สถาบันบัวราชมงคลตะวันออก	13	7
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	29	16
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	14	8
5. คณะสัตวแพทยศาสตร์	34	18
6. สถาบันเทคโนโลยีการบิน	4	2
7. สำนักงานอธิการบดีและหน่วยงานในสังกัด	152	82
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	8
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	16	9
10. สถาบันวิจัยและพัฒนา	10	5
11. สำนักงานประกันคุณภาพ	13	7
รวมทั้งสิ้น	341	184

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถาม จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ในการตอบแบบสอบถามได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อใช้ในการแปลความหมายเป็น 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale) (สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553, หน้า 48) ดังนี้

- 1 หมายถึง แรงจูงใจระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง แรงจูงใจระดับน้อย
- 3 หมายถึง แรงจูงใจระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง แรงจูงใจระดับมาก

5 หมายถึง แรงจูงใจระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อแรงจูงใจ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ดร.อนันต์ พงศ์กรกุลพานิช ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

3.2 ดร.มนัน ชาญนำสิน รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนางานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

3.3 ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (Try out) บุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียง กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกไปตามคณะ/ หน่วยงานต่าง ๆ โดยตรง เพื่อแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำนวน 184 ชุด โดยใส่รหัสแบบสอบถามและแจกบุคลากรตามรหัส ผ่านหัวหน้างานแต่ละหน่วยงาน กำหนดให้ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน

2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 184 ชุด ตามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา มีความสมบูรณ์ จำนวน 184 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาแจกแจงความถี่และวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของแต่ละรายการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | จำนวน 5 ข้อ |

- | | |
|--|-------------|
| 7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 9. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 10. ด้านความมั่นคงในงาน | จำนวน 5 ข้อ |

เกณฑ์การแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ โดยการหาความกว้างของชั้นหรือระดับเพื่อกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

สูตรการหาค่าอันตรายภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์การหาค่าความกว้างของชั้นหรือระดับเพื่อกำหนดค่าคะแนน จึงสามารถนำมากำหนดคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้น ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนระดับแรงจูงใจ

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	แรงจูงใจระดับมากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	แรงจูงใจระดับมาก
ระดับค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	แรงจูงใจระดับปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	แรงจูงใจระดับน้อย
ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	แรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) หรือ ค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) ได้แก่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance: One way ANOVA) หรือ F-test และการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี (Least-square test: LSD)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำนวน 184 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสถิติและนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อแรงจูงใจ

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
- SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- N หมายถึง ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- t หมายถึง การทดสอบค่าที (t-test)
- F หมายถึง ค่าสถิติการแจกแจง F
- SS หมายถึง ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
- MS หมายถึง ค่าความแปรปรวน
- df หมายถึง ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
- * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	43	23.37
หญิง	141	76.63
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีจำนวน 43 คิดเป็นร้อยละ 23.37 เพศหญิงมีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 76.63

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	37	20.11
31-40 ปี	102	55.43
41-50 ปี	31	16.85
51-60 ปี	14	7.61
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43 รองลงมา คือ อายุ 20-30 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.85 และอายุ 51-60 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.61

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช.	2	1.09
ปวส.	14	7.61
ปริญญาตรี	148	80.43
ปริญญาโท	20	10.87
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 80.43 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87 ระดับ ปวส. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.61 และระดับ ปวช. มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.09

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด

ต้นสังกัด	จำนวน	ร้อยละ
คณะเกษตรศาสตร์ฯ	22	11.96
สถาบันฯ	7	3.80
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	16	8.70
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	8	4.35
คณะสัตวแพทยศาสตร์	18	9.78
สถาบันเทคโนโลยีการบิน	2	1.09
สนง.อธิการบดีและสังกัด	82	44.57
สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	8	4.35
สำนักวิทยบริการฯ	9	4.89
สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	2.72
สำนักงานประกันคุณภาพ	7	3.80
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสำนักงานอธิการบดีและ สังกัด มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 44.57 รองลงมา คือ คณะเกษตรศาสตร์ฯ มีจำนวน 22 คน คิด เป็นร้อยละ 11.96 คณะสัตวแพทยศาสตร์ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.78 คณะวิทยาศาสตร์ฯ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 สำนักวิทยบริการฯ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.89 คณะ มนุษยศาสตร์ฯ สำนักส่งเสริมวิชาการฯ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 สถาบันบัวฯ สำนักงาน ประกันคุณภาพ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 สถาบันวิจัยและพัฒนา มีจำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.72 และสถาบันเทคโนโลยีการบิน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.09

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	13	7.07
1-2 ปี	18	9.78
3-4 ปี	36	19.57
มากกว่า 4 ปี	117	63.59
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 4 ปี มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 63.59 รองลงมา คือ 3-4 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.57 1-2 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.78 และน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.07

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ (N = 184)

ภาพรวมแรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ			
	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.67	มาก	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.60	มาก	6
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.58	มาก	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.52	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.46	0.65	มาก	9
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.36	0.62	ปานกลาง	10
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.93	0.63	มาก	2
ด้านนโยบาย/แผนและการ บริหารงาน	3.68	0.64	มาก	5
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.53	0.72	มาก	8
ด้านความมั่นคงในงาน	3.65	0.64	มาก	7
ภาพรวม	3.69	0.50	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.63$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.67$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.58$) ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.64$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.60$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.64$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.72$) ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.65$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (N = 184)

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. รู้สึกภูมิใจในผลงาน ที่ได้ทำไปแล้ว	37 (20.11)	96 (52.17)	50 (27.17)	1 (0.54)	-	3.92	0.70	มาก	1
2. สามารถปฏิบัติงาน จนแล้วเสร็จโดยไม่มี งานค้าง	40 (21.74)	80 (43.48)	59 (32.07)	5 (2.72)	-	3.84	0.79	มาก	5
3. สามารถทำงานได้ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	38 (20.65)	88 (47.83)	56 (30.43)	2 (1.09)	-	3.88	0.74	มาก	2
4. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้าได้เป็นอย่างดี	34 (18.48)	90 (48.91)	59 (32.07)	1 (0.54)	-	3.85	0.71	มาก	4
5. สามารถทำงาน ตรงตามกำหนด ระยะเวลา	38 (20.65)	89 (48.37)	53 (28.80)	4 (2.17)	-	3.88	0.75	มาก	2
ภาพรวม						3.87	0.67	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มีผู้รู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.70$) รองลงมา คือ สามารถทำงานตรงตามกำหนดระยะเวลา ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.75$) และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.74$) สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.71$) และอันดับสุดท้าย สามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.79$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (N = 184)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	18 (9.78)	87 (47.28)	76 (41.30)	3 (1.63)	-	3.65	0.68	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	17 (9.24)	81 (44.02)	83 (45.11)	2 (1.09)	1 (0.54)	3.60	0.69	มาก	5
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ปฏิบัติ	17 (9.24)	84 (45.65)	80 (43.48)	2 (1.09)	1 (0.54)	3.62	0.69	มาก	4
4. ท่านรู้สึกท้อใจที่ได้รับการยอมรับของสังคม	25 (13.59)	98 (53.26)	61 (33.15)	-	-	3.80	0.66	มาก	1
5. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	17 (9.24)	85 (46.20)	80 (43.48)	2 (1.09)	-	3.64	0.66	มาก	3
ภาพรวม						3.66	0.60	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านรู้สึกท้อใจของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.68$) รองลงมา คือ การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.66$) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้

ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.69$) และอันดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชามอบรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.69$)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (N = 184)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความน่าสนใจ แปลกใหม่และท้าทาย	29 (15.76)	102 (55.43)	50 (27.17)	3 (1.63)	-	3.85	0.69	มาก	2
2. ความเป็นอิสระ ต่อการตัดสินใจ	22 (11.96)	86 (46.74)	66 (35.87)	9 (4.89)	1 (0.54)	3.65	0.78	มาก	5
3. ปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่ง	34 (18.48)	97 (52.72)	49 (26.63)	2 (1.09)	2 (1.09)	3.86	0.76	มาก	1
4. ได้รับมอบหมายงาน ตรงความรู้ความสามารถ	28 (15.22)	86 (46.74)	63 (34.24)	7 (3.80)	-	3.73	0.76	มาก	4
5. งานที่ปฏิบัติอยู่ มีระเบียบแบบแผนที่ แน่นอนและชัดเจน	32 (17.39)	94 (51.09)	54 (29.35)	2 (1.09)	2 (1.09)	3.83	0.76	มาก	3
ภาพรวม						3.78	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ปริมาณงานและความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ มีความน่าสนใจ แปลกใหม่และท้าทาย ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.69$) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.76$) ได้รับมอบหมายงาน ตรงความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.76$) และอันดับสุดท้าย ความเป็นอิสระต่อการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความรับผิดชอบ (N = 184)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ปฏิบัติงานตามบทบาท อย่างเต็มความสามารถ	53 (28.80)	107 (58.15)	24 (13.04)	-	-	4.16	0.63	มาก	2
2. รับผิดชอบงาน ตามที่ตนเองถนัด	21 (11.41)	108 (58.70)	55 (29.89)	-	-	3.82	0.62	มาก	4
3. หน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับ มีความเหมาะสม ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	20 (10.87)	107 (58.15)	54 (29.35)	3 (1.63)	-	3.78	0.65	มาก	5
4. รู้สึกยินดีทุกครั้ง ที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบในงานต่าง ๆ	29 (15.76)	111 (60.33)	43 (23.37)	1 (0.54)	-	3.91	0.64	มาก	3
5. ตั้งใจและเอาใจใส่ ต่อการปฏิบัติงาน	65 (35.33)	92 (50.00)	27 (14.67)	-	-	4.21	0.68	มากที่สุด	1
ภาพรวม						3.98	0.52	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.52$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ตั้งใจและเอาใจใส่ต่อ
การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.68$) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตาม
บทบาทอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ รู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับ
มอบหมายให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.64$) รับผิดชอบงานตามที่ตนเองถนัด
($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.62$) และอันดับสุดท้าย หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมีความเหมาะสมทั้งเชิง
ปริมาณและคุณภาพ ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (N = 184)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม	14 (7.61)	68 (36.96)	91 (49.46)	6 (3.26)	5 (2.72)	3.43	0.79	มาก	4
2. มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น	17 (9.24)	69 (37.50)	86 (46.74)	10 (5.43)	2 (1.09)	3.48	0.78	มาก	2
3. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	13 (7.07)	80 (43.48)	83 (45.11)	7 (3.80)	1 (0.54)	3.53	0.71	มาก	1
4. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้	14 (7.61)	59 (32.07)	95 (51.63)	12 (6.52)	4 (2.17)	3.36	0.81	ปานกลาง	5
5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ	14 (7.61)	68 (36.96)	94 (51.09)	6 (3.26)	2 (1.09)	3.47	0.73	มาก	3
ภาพรวม						3.46	0.65	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.65$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่า

หน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.78$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.73$) การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.79$) และอันดับสุดท้าย เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (N = 184)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานและเพียงพอต่อการดำรงชีพ	14 (7.61)	73 (39.67)	75 (40.76)	19 (10.33)	3 (1.63)	3.41	0.84	มาก	2
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	8 (4.35)	68 (36.96)	94 (51.09)	11 (5.98)	3 (1.63)	3.36	0.73	ปานกลาง	3
3. ระบบสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	10 (5.43)	44 (23.91)	100 (54.35)	22 (11.96)	8 (4.35)	3.14	0.86	ปานกลาง	5
4. สิทธิวันหยุดประจำปี ลากิจ ลาป่วย และ ลาพักผ่อน เหมาะสม	21 (11.41)	91 (49.46)	68 (36.96)	3 (1.63)	1 (0.54)	3.70	0.71	มาก	1
5. ได้รับการดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย	7 (3.80)	52 (28.26)	94 (51.09)	26 (14.13)	5 (2.72)	3.16	0.81	ปานกลาง	4
ภาพรวม						3.36	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.62$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า สิทธิวันหยุดประจำปี ลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อน เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.84$)

รองลงมา คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.73$) ได้รับการดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 3.16, SD = 0.81$) และอันดับสุดท้าย ระบบสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.14, SD = 0.86$)

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (N = 184)

ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ได้รับคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อมี ปัญหาในการทำงาน	39 (21.20)	88 (47.83)	49 (26.63)	6 (3.26)	2 (1.09)	3.85	0.83	มาก	4
2. ได้รับคำแนะนำ ปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	44 (23.91)	87 (47.28)	52 (28.26)	-	1 (0.54)	3.94	0.76	มาก	3
3. สามารถเข้ากับ เพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี	52 (28.26)	96 (52.17)	36 (19.57)	-	-	4.09	0.69	มาก	1
4. ได้รับความร่วมมือ ในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน	39 (0.54)	104 (56.52)	39 (21.20)	1 (0.54)	1 (0.54)	3.97	0.70	มาก	2
5. ได้รับความเอื้ออาทร จากผู้บังคับบัญชา	37 (20.11)	86 (46.74)	52 (28.26)	7 (3.80)	2 (1.09)	3.81	0.84	มาก	5
ภาพรวม						3.93	0.63	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.63$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.69$) รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.70$) รองลงมา คือ ได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.76$) ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาใน

การทำงาน ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.83$) และอันดับสุดท้ายได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน (N = 184)

ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย และนโยบาย	19 (10.33)	86 (46.74)	73 (39.67)	5 (2.72)	1 (0.54)	3.64	0.73	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามที่กำหนดไว้	20 (10.87)	106 (57.61)	50 (27.17)	7 (3.80)	1 (0.54)	3.74	0.72	มาก	1
3. นโยบายมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	20 (10.87)	93 (50.54)	64 (34.78)	6 (3.26)	1 (0.54)	3.68	0.73	มาก	3
4. มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	22 (11.96)	91 (49.46)	65 (35.33)	5 (2.72)	1 (0.54)	3.70	0.74	มาก	2
5. มีความชัดเจน ในการปฏิบัติตามนโยบาย	16 (8.70)	94 (51.09)	68 (36.96)	5 (2.72)	1 (0.54)	3.65	0.70	มาก	4
ภาพรวม						3.68	0.64	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.64$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ นโยบายมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.73$) มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.70$) และอันดับสุดท้าย มีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย และนโยบาย ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน (N = 184)

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบมีแสงสว่างที่เหมาะสมมีการถ่ายเทอากาศ	25 (13.59)	70 (38.04)	83 (45.11)	4 (2.17)	2 (1.09)	3.61	0.79	มาก	2
2. สถานที่ทำงาน มีความเป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน	28 (15.22)	73 (39.67)	72 (39.13)	8 (4.35)	3 (1.63)	3.63	0.85	มาก	1
3. สถานที่ทำงาน ปราศจากเสียงรบกวน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	24 (13.04)	68 (36.96)	78 (42.39)	12 (6.52)	2 (1.09)	3.54	0.84	มาก	4
4. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ	16 (8.70)	55 (29.89)	86 (46.74)	21 (11.41)	6 (3.26)	3.29	0.90	ปานกลาง	5
5. สภาพการทำงาน มีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	21 (11.41)	77 (41.85)	76 (41.30)	7 (3.80)	3 (1.63)	3.58	0.81	มาก	3
ภาพรวม						3.53	0.72	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า มีสถานที่ทำงานที่มีความเป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.85$) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีการถ่ายเทอากาศ

($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ สภาพการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.81$) สถานที่ทำงานปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.84$) และอันดับสุดท้าย อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.90$)

ตารางที่ 20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน (N = 184)

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่	14 (7.61)	63 (34.24)	83 (45.11)	19 (10.33)	5 (2.72)	3.34	0.87	ปานกลาง	5
2. ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน	24 (13.04)	94 (51.09)	62 (33.70)	4 (2.17)	-	3.75	0.70	มาก	2
3. มีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้	26 (14.13)	84 (45.65)	72 (39.13)	2 (1.09)	-	3.73	0.71	มาก	3
4. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครองและคนในท้องถิ่น ทำให้ท่านภูมิใจ	20 (10.87)	86 (46.74)	65 (35.33)	10 (5.43)	3 (1.63)	3.60	0.82	มาก	4
5. ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้	33 (17.93)	91 (49.46)	57 (30.98)	3 (1.63)	-	3.84	0.73	มาก	1
ภาพรวม						3.65	0.64	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจด้านความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.64$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.84, SD = 0.73$) รองลงมา คือ ภาควิชาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.70$) รองลงมา คือ มีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.71$) มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครองและคนในท้องถิ่น ทำให้ท่านภูมิใจ ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.82$) และอันดับสุดท้าย รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.87$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ						t	Sig.
	ชาย (n = 43)			หญิง (n = 141)				
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.96	0.68	มาก	3.85	0.67	มาก	0.940	0.349
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	0.61	มาก	3.64	0.60	มาก	0.953	0.342
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.61	มาก	3.74	0.57	มาก	2.060	0.041
ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.48	มาก	3.97	0.53	มาก	0.025	0.980
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.49	0.69	มาก	3.44	0.64	มาก	0.431	0.667
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.46	0.66	มาก	3.32	0.61	ปานกลาง	1.219	0.224
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.97	0.59	มาก	3.92	0.65	มาก	0.423	0.673
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	3.83	0.56	มาก	3.64	0.66	มาก	1.727	0.086
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.64	0.67	มาก	3.50	0.74	มาก	1.169	0.244
ด้านความมั่นคงในงาน	3.60	0.70	มาก	3.67	0.63	มาก	-0.636	0.525
ภาพรวม	3.76	0.48	มาก	3.67	0.50	มาก	1.061	0.290

*p < .05

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเพศชายมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าเพศหญิง ขณะที่เพศหญิงมีแรงจูงใจด้านความมั่นคง ในงานมากกว่าเพศชาย และเมื่อทดสอบด้วยค่า t-test พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนเพศชายมีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกับเพศหญิง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.797	1.266	2.897	.037
	ภายในกลุ่ม	180	78.638	.437		
	รวม	183	82.435			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.647	.549	1.532	.208
	ภายในกลุ่ม	180	64.501	.358		
	รวม	183	66.149			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.572	.524	1.545	.204
	ภายในกลุ่ม	180	61.026	.339		
	รวม	183	62.597			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.718	.906	3.558	.015
	ภายในกลุ่ม	180	45.847	.255		
	รวม	183	48.565			

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.204	1.068	2.580	.055
	ภายในกลุ่ม	180	74.511	.414		
	รวม	183	77.715			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.889	.296	.774	.510
	ภายในกลุ่ม	180	68.945	.383		
	รวม	183	69.835			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.380	.793	2.005	.115
	ภายในกลุ่ม	180	71.198	.396		
	รวม	183	73.577			
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.676	.225	.541	.655
	ภายในกลุ่ม	180	75.013	.417		
	รวม	183	75.690			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.615	.538	1.034	.379
	ภายในกลุ่ม	180	93.746	.521		
	รวม	183	95.362			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.725	.242	.582	.628
	ภายในกลุ่ม	180	74.735	.415		
	รวม	183	75.460			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.000	.333	1.367	.254
	ภายในกลุ่ม	180	43.874	.244		
	รวม	183	44.874			

*p < .05

จากตารางที่ 22 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นและภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงานกับอายุของบุคลากรสายสนับสนุน

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	4.03	-	0.11	0.35*	0.49*
31-40 ปี	3.92	-	-	0.24	0.38*
41-50 ปี	3.68	-	-	-	0.14
51-60 ปี	3.54	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD มี 3 คู่ ที่แตกต่างกัน คู่ที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 20-30 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน คู่ที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 20-30 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน และคู่ที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบกับอายุของบุคลากรสายสนับสนุน

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.92	-	-0.13	0.00	0.31
31-40 ปี	4.06	-	-	0.14	0.44*
41-50 ปี	3.92	-	-	-	0.31
51-60 ปี	3.61	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD มี 1 คู่ ที่แตกต่าง บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.951	2.317	5.525	.001
	ภายในกลุ่ม	180	75.484	.419		
	รวม	183	82.435			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.966	.655	1.837	.142
	ภายในกลุ่ม	180	64.183	.357		
	รวม	183	66.149			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.370	2.123	6.797	.000
	ภายในกลุ่ม	180	56.228	.312		
	รวม	183	62.597			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.179	.726	2.819	.040
	ภายในกลุ่ม	180	46.386	.258		
	รวม	183	48.565			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.204	1.068	2.580	.055
	ภายในกลุ่ม	180	74.511	.414		
	รวม	183	77.715			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.116	.705	1.875	.135
	ภายในกลุ่ม	180	67.718	.376		
	รวม	183	69.835			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.733	.911	2.315	.077
	ภายในกลุ่ม	180	70.844	.394		
	รวม	183	73.577			
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.714	1.571	3.985	.009
	ภายในกลุ่ม	180	70.976	.394		
	รวม	183	75.690			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.088	1.029	2.008	.114
	ภายในกลุ่ม	180	92.274	.513		
	รวม	183	95.362			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.414	.805	1.983	.118
	ภายในกลุ่ม	180	73.046	.406		
	รวม	183	75.460			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.580	.860	3.660	.014
	ภายในกลุ่ม	180	42.294	.235		
	รวม	183	44.874			

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และภาพรวมแตกต่างกัน

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงานกับระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ปวช.	2.50	-	-1.84*	-1.35*	-1.33*
ปวส.	4.34	-	-	0.49*	0.51*
ปริญญาตรี	3.85	-	-	-	0.02
ปริญญาโท	3.83	-	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 26 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาอื่นทั้งหมด บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาอื่นทั้งหมด

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ปวช.	2.90	-	-0.99*	-0.83*	-1.34*
ปวส.	3.89	-	-	0.16	-0.35
ปริญญาตรี	3.73	-	-	-	-0.51*
ปริญญาโท	4.24	-	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 27 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาอื่นทั้งหมด บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปริญญาโท

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบกับระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ปวช.	3.20	-	-0.94*	-0.75*	-0.93*
ปวส.	4.14	-	-	0.19	0.01
ปริญญาตรี	3.95	-	-	-	-0.18
ปริญญาโท	4.13	-	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 28 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความรับผิดชอบแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาอื่นทั้งหมด

ตารางที่ 29 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างในด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน กับระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน

ระดับ การศึกษา	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ปวช.	3.00	-	-0.97*	-0.62	-1.00*
ปวส.	3.97	-	-	0.35*	-0.03
ปริญญาตรี	3.62	-	-	-	-0.38*
ปริญญาโท	4.00	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า มี 4 คู่ ที่ แยกแตกต่างกัน

คู่ที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวส.

คู่ที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปริญญาโท.

คู่ที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปริญญาตรี

คู่ที่ 4 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับ การศึกษาที่ ปริญญาโท

ตารางที่ 30 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านภาพรวมกับระดับการศึกษาของ
บุคลากรสายสนับสนุน

ระดับ การศึกษา	\bar{X}	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ปวช.	2.93	-	-1.10*	-0.71	-0.76
ปวส.	4.02	-	-	0.39*	0.34
ปริญญาตรี	3.63	-	-	-	-0.05
ปริญญาโท	3.68	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่ามี 2 คู่
ที่แตกต่างกัน คู่ที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. กับบุคลากรสายสนับสนุน
ที่มีระดับที่ ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมแตกต่างกัน คู่ที่ 2 บุคลากรสาย
สนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวส. กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปริญญาตรี
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	5.207	.521	1.166	.317
	ภายในกลุ่ม	173	77.228	.446		
	รวม	183	82.435			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	10	5.229	.523	1.485	.148
	ภายในกลุ่ม	173	60.919	.352		
	รวม	183	66.149			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	10	2.605	.260	.751	.675
	ภายในกลุ่ม	173	59.992	.347		
	รวม	183	62.597			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	10	4.582	.458	1.802	.063
	ภายในกลุ่ม	173	43.983	.254		
	รวม	183	48.565			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	5.159	.516	1.230	.275
	ภายในกลุ่ม	173	72.555	.419		
	รวม	183	77.715			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	10	4.994	.490	1.332	.217
	ภายในกลุ่ม	173	64.840	.375		
	รวม	183	69.835			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	10	4.995	.499	1.260	.257
	ภายในกลุ่ม	173	68.582	.396		
	รวม	183	73.577			
ด้านนโยบาย/แผนและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	4.111	.411	.994	.451
	ภายในกลุ่ม	173	71.579	.414		
	รวม	183	75.690			

ตารางที่ 31 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	11.909	1.191	2.469	.009
	ภายในกลุ่ม	170	83.452	.482		
	รวม	183	95.362			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10	6.194	.616	1.547	.126
	ภายในกลุ่ม	173	69.266	.400		
	รวม	183	75.460			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	10	3.896	.390	1.646	.097
	ภายในกลุ่ม	173	40.975	.237		
	รวม	183	44.874			

*p < .05

จากตารางที่ 31 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นและภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 32 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านสภาพการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่
สังกัดของบุคลากรสายสนับสนุน

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{X}	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
เกษตร(1)	3.67	-	-0.78*	0.25	0.15	0.62*	0.17	0.14	0.27	-0.04	0.47	-0.04
สถาบันบัวฯ(2)	4.46	-	-	1.03*	0.93*	1.40*	0.96	0.92*	1.06*	0.75*	1.26*	0.74*
คณะวิทฯ (3)	3.43	-	-	-	-0.10	0.37	.008	-0.11	0.03	-0.29	0.23	-0.29
คณะมนุษยฯ(4)	3.53	-	-	-	-	0.47	0.03	.001	0.12	.019	0.33	-0.19
คณะสัตวแพทยฯ(5)	3.06	-	-	-	-	-	-0.44	-0.48*	-0.34	-0.66*	-0.14	-0.66*
สถาบันการบิน(6)	3.50	-	-	-	-	-	-	-0.03	0.10	-0.21	0.30	-0.21
สนง.อธิการบดีฯ(7)	3.53	-	-	-	-	-	-	-	0.13	-0.18	0.33	-0.18
สำนักส่งเสริมวิชาการฯ(8)	3.40	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.31	0.20	-0.3
สำนักวิทยบริการฯ(9)	3.71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.51	-0.00
สถาบันวิจัยและพัฒนา (10)	3.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.51
สำนักงานประกันคุณภาพ (11)	3.71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่คณะเกษตรศาสตร์ฯ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่สถาบันบัวฯ และคณะสัตวแพทยศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่สถาบันบัวฯ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ สำนักงานอธิการบดีและสังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการฯ สำนักวิทยบริการฯ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานประกันคุณภาพ

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่คณะสัตวแพทยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่สำนักงานอธิการบดีและสังกัด สำนักวิทยบริการฯ และสำนักงานประกันคุณภาพ

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.97	.662	1.481	.221
	ภายในกลุ่ม	180	80.45	.447		
	รวม	183	82.44			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	.518	.173	.473	.701
	ภายในกลุ่ม	180	65.631	.365		
	รวม	183	66.149			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	.900	.300	.875	.455
	ภายในกลุ่ม	180	61.698	.343		
	รวม	183	62.597			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	.058	.019	.072	.975
	ภายในกลุ่ม	180	48.507	.269		
	รวม	183	48.565			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.731	.577	1.367	.255
	ภายในกลุ่ม	180	75.984	.422		
	รวม	183	77.715			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.128	.043	.110	.954
	ภายในกลุ่ม	180	69.707	.387		
	รวม	183	69.835			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.235	1.078	2.760	.044
	ภายในกลุ่ม	180	70.342	.391		
	รวม	183	73.577			
ด้านนโยบาย/แผนและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.408	.469	1.138	.335
	ภายในกลุ่ม	180	74.281	.413		
	รวม	183	75.690			

ตารางที่ 33 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.751	.584	1.122	.341
	ภายในกลุ่ม	180	93.610	.520		
	รวม	183	95.362			
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.425	.475	1.155	.328
	ภายในกลุ่ม	180	74.035	.411		
	รวม	183	75.460			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.618	.206	.838	.474
	ภายในกลุ่ม	180	44.255	.246		
	รวม	183	44.874			

*p < .05

จากตารางที่ 33 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นและภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 34 ผลการทดสอบแบบรายคู่ความแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชากับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 4 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	4.34	-	0.43	0.30	0.48*
1-2 ปี	3.91	-	-	-0.13	0.05
3-4 ปี	4.04	-	-	-	0.18
มากกว่า 4 ปี	3.86	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่างกัน

ตารางที่ 35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน	t-test Independent	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความรับผิดชอบ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความมั่นคงในงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ภาพรวม		ปฏิเสธสมมติฐาน
2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกัน	One-way ANOVA	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ยอมรับสมมติฐาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความรับผิดชอบ		ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน	One-Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความมั่นคงในงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ภาพรวม		ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 35 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ยอมรับสมมติฐาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความรับผิดชอบ		ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงาน		ยอมรับสมมติฐาน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความมั่นคงในงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ภาพรวม		ยอมรับสมมติฐาน
4) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงาน ที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความรับผิดชอบ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	One-Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความมั่นคงในงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ภาพรวม		ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 35 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
5) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความรับผิดชอบ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา		ยอมรับสมมติฐาน
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านความมั่นคงในงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
ภาพรวม		ปฏิเสธสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามและความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตอบคำถามอย่างเป็นอิสระ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกควรมีแนวทางในการบรรจุบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ และมีความยั่งยืนในอาชีพ

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีการปรับฐานเงินเดือนลูกจ้างชั่วคราวให้เท่าเทียมกับสถาบันอื่น ๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ รวมทั้งมี การจัดระบบสวัสดิการให้ลูกจ้างมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

3. ด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีแนวทางในการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย

4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานควรมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีความเป็นสัดส่วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน สภาพการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) หรือ ค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) ได้แก่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance: One-way ANOVA) หรือ F-test การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี (Least-square test: LSD) ซึ่งผลการศึกษานำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 76.63 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43 มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 80.43 สังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีและสังกัด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 44.57 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 63.59

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 6

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 7

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 8

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 9

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 10

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ จำนวน 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกได้ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาส ที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย ด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชาญญา มอมงคุด (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการควบคุมดูแลด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานวิจัยของ สุกรณ์รัตน์ รักษาภรณ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า แนวทางในการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ความแตกต่างทางเพศนั้นไม่มีผลกระทบต่อแนวทางดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกรณ์รัตน์ รักษาภรณ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสายการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สิทธิพงษ์ ไขแก้ว (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัดแขวง การทางนครราชสีมาที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็น

ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 20-30 ปี อยู่ในช่วงที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ได้ง่ายกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 51-60 ปี

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD มี 3 คู่ที่แตกต่างกัน คู่ที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 20-30 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน คู่ที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 20-30 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน และคู่ที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD มี 1 คู่ที่แตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 31-40 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีแนวคิดในการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ แตกต่างกัน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาอื่นทั้งหมด และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาอื่นทั้งหมด

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาอื่นทั้งหมด และบุคลากรสาย

สนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ปริญญาโท

ด้านความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาอื่นทั้งหมด

ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า มี 4 คู่ ที่แตกต่างกัน

คู่ที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวส.

คู่ที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ปริญญาโท

คู่ที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ปริญญาตรี

คู่ที่ 4 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ปริญญาโท

ด้านภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่ามี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน คู่ที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวช. กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมแตกต่างกัน คู่ที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปวส. กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาที่ ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านภาพรวมแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ ประสารพันธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้/เดือน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า

ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภท ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่บุคลากรสายสนับสนุนแต่ละคนสังกัดมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของแต่ละหน่วยงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่คณะเกษตรศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่สถาบันบัวฯ และคณะสัตวแพทยศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่สถาบันบัวฯ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ สำนักงานอธิการบดีและสังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการฯ สำนักวิทยบริการฯ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานประกันคุณภาพ

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่คณะสัตวแพทยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ที่สำนักงานอธิการบดีและสังกัด สำนักวิทยบริการฯ และสำนักงานประกันคุณภาพ

5. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า จะสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ได้รับ ความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ดีกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการ LSD พบว่า พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

1 ปี กับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่างกัน

จากผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ธนัญญา มอมงตุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีตำแหน่งในปัจจุบันแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นิภา แสงศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า อายุประเภทของพนักงาน อายุราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค่าจูงต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพต่าง ๆ ที่ค่อนข้างสูง เงินเดือนของบุคลากรที่ได้รับจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดำรงชีวิต มีการปรับฐานเงินเดือนลูกจ้างชั่วคราวให้เท่าเทียมกับสถาบันอื่น ๆ รวมทั้งมีการจัดระบบสวัสดิการให้ลูกจ้างมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม

2. จากการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรต้องการ ให้หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมเหมาะกับการทำงาน ผู้บริหารควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการปฏิบัติงานให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

3. จากการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความชัดเจนและเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง

ในการศึกษา หากความรู้ ต้องการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน เป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม ผู้บริหารควรมีนโยบายจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน

4. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ในส่วนของ ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออกควรจะมีแนวทางในการบรรจุบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากร รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ และมีความยั่งยืนในอาชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่สามารถนำเงินจากกองทุนสวัสดิการมาบริหารจัดการ เพื่อสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานให้กับบุคลากร รวมทั้งหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ควรมีการตั้งงบประมาณ สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการและวันหยุด

2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ควรจัดสรรงบประมาณในด้าน สภาพการทำงานให้มีความเหมาะสม เหมาะแก่การปฏิบัติงาน อุปกรณ์อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ใน การปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอและทันสมัย สามารถช่วยให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

3. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง และความมั่นคงในงาน หน่วยงานและ ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้เกิด ความเชี่ยวชาญในงาน โดยการจัดสรรงบประมาณด้านการส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร สายสนับสนุน มีระบบการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรที่ดีและยุติธรรม เพื่อให้สร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าของสาย อาชีพบุคลากรสายสนับสนุน มีการชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเพื่อให้มีกำลังใจ กระจ่ือร้อร่นถึง ผลตอบแทนที่จะได้รับ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. แนวทางการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้เป็นในรูปแบบการดำเนินงานวิจัยเชิงปริมาณ เป็น หลัก ควรมีการปรับกระบวนการวิจัยด้วยแนวทางของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในเชิง นามธรรม และการศึกษาในเชิงลึก เพื่อหาความพึงพอใจที่เหมาะสมมากที่สุดในการศึกษาต่อไป

2. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนแสดงให้เห็น ว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระหว่างกันหมด แต่ในส่วนของประเด็น

ด้านช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการประเมินแนวทางการนำเสนอการปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ควรมีการพิจารณาถึงศักยภาพจากอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สายสนับสนุน

3. ในการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่การวิจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร หน่วยงาน เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

4. การศึกษาระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา หน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยต่อไป



บรรณานุกรม

- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (ม.ป.ป.). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2562*. เข้าถึงได้จาก <https://planning.rmutto.ac.th/>
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (ม.ป.ป.-a). *พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548*. เข้าถึงได้จาก <http://op.rmutto.ac.th/person/>
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (ม.ป.ป.-b). *สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*. เข้าถึงได้จาก <http://op.rmutto.ac.th/person/>
- กาทิพย์ ศิริขมพูน. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จารุณี สารนอก. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาคริต จันทร์สว่าง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). *ทฤษฎีการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2562). *ระเบียบวิธีวิจัย สำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 6). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. เอกสารการสอน.
- ธนัญญา มอมุงคุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นิภา แสงศิริ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 19(1), 10-15.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์ฝึกอบรมเด็กอ่อนก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด. (2558). 6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร.
เข้าถึงได้จาก <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=37185>
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล
บางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). รายงานการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เคอินเตอร์ ปรีนท์.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.rmutto.ac.th/>
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอส เค บুকเนส.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- ลดามณี แสงฝ้าย. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี. งานนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการ
พัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ศุภร์พรรัตน์ รักษาบุญจันทร์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
ทักษิณ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร : ศึกษากรณี โรงแรมเอวัน เดอะรอยัลครุส พัทยา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สิทธิพงษ์ ไช้แก้ว. (2556). *การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สังกัด แขวงการทางนครราชสีมาที่ 1*. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สิริรัตน์ ประสารพันธ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอ เมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุพิชญา อูเรนทร์เนตร. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรียญานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรสิทธิ์ คະลีล้าน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของการศึกษาของผู้บริการและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. (2541). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทโตโยต้าอิสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด*. ปรียญานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคมศาสตร์, บัณฑิต วิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Oxford, England: Harpers.



ภาคผนวก

รหัส.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ซึ่งแบบสอบถามนี้ ไม่มี คำตอบถูกหรือผิด แต่อย่างไรก็ตามขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็น ความลับ ในการนำเสนอจะเสนอในภาพรวมและไม่มีผลต่อผู้ตอบ แต่ประการใด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนางานบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีความเหมาะสมมากขึ้นต่อไป จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พร้อมเสนอแนะในส่วนที่ควรปรับปรุงต่อไป

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 20-30 ปี 2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

1. ปวช./ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

2. ปวส./ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

3.ปริญญาตรี

4.ปริญญาโท

4. หน่วยงานที่สังกัด.....

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-2 ปี
 3. 3-4 ปี 4. มากกว่า 4 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ แปลกใหม่และท้าทาย					
2. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ					
3. ปริมาณงานและความรับผิดชอบในงาน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน					
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงความรู้ความสามารถของท่าน					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน และชัดเจน					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด					
3. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ					
4. ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ					
5. ท่านตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
1. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
2. ท่านได้รับคำแนะนำ ปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงาน					
1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและ การกำหนดเป้าหมายและนโยบาย					
2. ผู้บังคับบัญชาบริหารงาน ได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้					
3. นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้					
4. มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง					
5. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					
3. ระบบสวัสดิการ เช่น ชุดสูท ชุดกิจกรรม ทัศนศึกษา งานสังสรรค์และมอบของขวัญปีใหม่ ที่ได้รับ มีความเหมาะสม					
4. สิทธิวันหยุดประจำปี ลาพัก ลาป่วย และลาพักผ่อน ที่ได้รับมีความเหมาะสม					
5. ท่านได้รับการดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย					
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีการถ่ายเทอากาศ					
2. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
4. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเพียงพอ					
5. สภาพการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไป ตาม กฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม					
2. ท่านมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น					
3. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้มี โอกาส ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้มีการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการอบรมพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
4. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้					
5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสนับสนุนให้บุคลากร มีการปรับเปลี่ยนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความสามารถ					
ด้านความสำเร็จในงาน					
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มียานค้าง					
3. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
5. ท่านสามารถทำงานตรงตามกำหนดระยะเวลา					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ของท่าน					

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ					
4. ท่านรู้สึกว่าการอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับ การยอมรับของสังคม					
5. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่					
2. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน					
3. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้					
4. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครองและคนในท้องถิ่น ทำให้ท่านภูมิใจ					
5. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นิราวัลย์ ศรีทอง (ผู้วิจัย)