



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4
“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารทรัพยากรนนทบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

A Study of Motivation for the Performance of Personnel in the Nonthaburi Resource
Management Division Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

มณฑิรา สารพันธ์¹

Montira.s@hotmail.com

¹มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี กองบริหารทรัพยากรนนทบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารทรัพยากรนนทบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารทรัพยากรนนทบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อนำข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในอนาคตต่อไป ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรกองบริหารทรัพยากรนนทบุรี จำนวน 33 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็น มาก (4.10,0.42) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (4.16,0.44) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (4.14,0.39) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (4.10.,0.42) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (4.10,0.57) และลำดับท้ายสุด ด้านการยอมรับนับถือ(3.99,0.42) ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ราชมงคล, กองบริหารทรัพยากรนนทบุรี

Abstract

A Study of Motivation for Work of Personnel of Nonthaburi Resources Management Division Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi The objective of this study was to study the motivation for the performance of personnel of the Nonthaburi Resources Management Division. Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi In order to apply the recommendations as a guideline for improving the quality of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi in the future, the population and the sample group consisted of 33 personnel from the Nonthaburi Resources Management Division, who were able to collect all the data. and then used to analyze the data. Overall opinion level at a high level (4.10,0.42). When classified by aspects, it was found that job security (4.16,0.44) followed by success in work (4.14, 0.39) progress in work (4.10.,0.42), work environment (4.10,0.57) and lastly Acceptance aspect (3.99,0.42) respectively

Keywords: Motivation, Rajamangala, Nonthaburi Resources Management Division



บทนำ

กองบริหารทรัพยากรคนหนองบัว เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์หนองบัว ตั้งอยู่ที่ 217 ถนนหนองบัว ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัว โดยภาระหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกให้กับคณาจารย์และนักศึกษา โดยโครงสร้างภายในกองบริหารทรัพยากรคนหนองบัว แบ่งหน่วยงานประกอบไปด้วย 2 หน่วยงาน ได้แก่ งานบริการและส่งเสริมการศึกษา และ งานบริหารและพัฒนาระบบ บุคลากรประกอบไปด้วย ข้าราชการพลเรือน พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ จากการประชุมหารือปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานเพื่อแสดงความคิดเห็นสรุปได้ว่าหน่วยมีภาระกิจที่หลากหลายบุคลากรก็มีจำนวนไม่เพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน บุคลากรบางคนต้องปฏิบัติหน้าที่ 2 หน่วยงาน และบางหน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานนั้น ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ได้ผลเต็มที่ ส่งผลต่อการหมดกำลังใจในการทำงานทำให้ลาออกจากราชการ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการทราบว่าแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีผลมากน้อยเพียงใด และเพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในหน่วยงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารทรัพยากรคนหนองบัวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบริหารทรัพยากรคนหนองบัว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

- 1.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกองบริหารทรัพยากรคนหนองบัว ทั้งหมดจำนวน 33 คน
2. ขอบเขตเวลาระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2563 ถึง เดือน ธันวาคม 2564
3. ขอบเขตตัวแปร ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารทรัพยากรคนหนองบัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมถึง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็น เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการจัดทำ ข้อเสนอแนะ และดำเนินการจัดพิมพ์รูปเล่มและนำเสนอ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกองบริหารทรัพยากรนนทบุรี ทั้งหมด จำนวน 33 คน ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

2. แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบริหารทรัพยากรนนทบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิซึ่งเป็นคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่านทางโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ในการกำหนดค่าเฉลี่ย และมีความหมายในแต่ละช่วงดังต่อไปนี้

1.00 – 1.49 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.50 – 2.49 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

2.50 – 3.49 หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

4.50 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบริหารทรัพยากรนนทบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(N=33)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ	4.16	0.58	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุกครั้ง	4.12	0.61	มาก
3. เมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เสมอ	4.22	0.56	มาก
4. ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตัวท่านเองอย่างเต็มที่	4.19	0.60	มาก
5. ระหว่างฝ่ายงานต่างๆ มีการสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานกัน	4.06	0.62	มาก
6. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน	4.09	0.70	มาก
รวม	4.14	0.39	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็น มาก (4.14,0.39) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า เมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เสมอ(4.22,0.56) ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตัวท่านเองอย่างเต็มที่ (4.19,0.60) ท่านรู้สึกพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ(4.16,0.58) และลำดับท้ายสุดท้าย ระหว่างฝ่ายงานต่างๆ มีการสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานกัน (4.06,0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

(N=33)

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย	4.22	0.61	มาก
2. สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.22	0.61	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	4.09	0.59	มาก
4. มีสวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการ เช่น บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น	4.12	0.61	มาก
รวม	4.16	0.44	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็น มาก (4.16,0.44) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย (4.22,0.61) สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน(4.22,0.61) มีสวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการเช่น บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น(4.12,0.61) และลำดับท้ายสุด งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน(4.09,0.59) ตามลำดับ



ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

(N=33)

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. งานในหน้าที่ ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.03	0.65	มาก
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	4.12	0.56	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.09	0.65	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในผลงานของท่าน	4.03	0.65	มาก
5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	4.06	0.72	มาก
6. ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างให้ผู้ปฏิบัติงาน	4.12	0.67	มาก
7. การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้น	4.12	0.67	มาก
8. การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านได้รับผิดชอบงานที่ยากและสำคัญมากขึ้น	4.19	0.65	มาก
รวม	4.10	0.42	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับมาก (4.10,0.42) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านได้รับผิดชอบงานที่ยากและสำคัญมากขึ้น (4.19,0.65) ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถฝึกอบรมและศึกษาดูงาน(4.12,0.56) ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีกว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างให้ผู้ปฏิบัติงาน และลำดับท้ายสุด ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจผลงานของท่าน(4.03,0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

(N=33)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ห้องทำและโต๊ะทำงานและอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.12	0.67	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่างมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.22	0.56	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.12	0.67	มาก
4. มีการคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	4.12	0.67	มาก
5. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	4.09	0.70	มาก
6. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.93	0.67	มาก
รวม	4.10	0.57	มาก



จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับมาก (4.10,0.57) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อนุภูมิ แสงสว่างมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (4.22,0.56) ห้องทำและโต๊ะทำงานและอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (4.12,0.67) หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (4.12,0.67) ลำดับท้ายสุดการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน (3.93,0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านการยอมรับนับถือ

(N=33)			
ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.32	0.47	มากที่สุด
2. งานที่ท่านปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	3.80	0.74	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	4.12	0.71	มาก
4. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.03	0.70	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่นได้เป็นอย่างดี	4.00	0.73	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.87	0.80	มาก
7. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย	4.06	0.72	มาก
8. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญแก่ท่านเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับท่านโดยตรง	3.74	0.51	มาก
รวม	3.99	0.49	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับมาก (4.10,0.57) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ (4.32,0.47)เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน (4.12,0.71) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย(4.06,0.72) และลำดับท้ายสุด หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญแก่ท่านเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับท่านโดยตรง (3.74,0.51)



ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาพรวมทุกด้าน

(N=33)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ภาพรวมทุกด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.14	0.39	มาก
2. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.16	0.44	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.10	0.42	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.10	0.57	มาก
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.99	0.49	มาก
รวม	4.10	0.42	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับมาก (4.10,0.42) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (4.16,0.44) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (4.14,0.39) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน(4.10,0.42) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(4.10,0.57) และลำดับท้ายสุด ด้านการยอมรับนับถือ(3.99,0.42) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับมาก (4.14,0.39) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า เมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เสมอ(4.22,0.56) ในการทำงานต่างๆ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตัวท่านเองอย่างเต็มที่ (4.19,0.60) ท่านรู้สึกพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ(4.16,0.58) และลำดับท้ายสุดท้าย ระหว่างฝ่ายงานต่างๆ มีการสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานกัน (4.06,0.62) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัย **โชติกา ระโส (2555)** ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีการแบ่งสายงานที่ชัดเจน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับมาก (4.16,0.44) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย (4.22,0.61) สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน(4.22,0.61) มีสวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการเช่น บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น(4.12,0.61) และลำดับท้ายสุด งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน(4.09,0.59) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุษบา เชิดชู (2556)** ผลการวิจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับมาก (4.10,0.42) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า การมีโอกาสได้ศึกษาต่อทำให้ท่านได้รับผิชอบงานที่ยกและสำคัญมากขึ้น (4.19,0.65) ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถฝึกอบรมและศึกษาดูงาน (4.12,0.56) ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีกว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่าง



ให้ผู้ปฏิบัติงาน และลำดับท้ายสุด ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจผลงานของท่าน(4.03,0.65) สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ว่า บุคลากรมีความรักในการความก้าวหน้าและมหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับมาก (4.10,0.57) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (4.22,0.56) ห้องทำและโต๊ะทำงานและอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (4.12,0.67) หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (4.12,0.67) ลำดับท้ายสุดการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน (3.93,0.67) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา ทวาเกตุและคณะ(2557) ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และค่าส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.77 อยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับมาก (4.10,0.57) เมื่อจำแนกตามข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ (4.32,0.47) เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน (4.12,0.71) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย (4.06,0.72) และลำดับท้ายสุด หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญแก่ท่านเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับท่านโดยตรง(3.74,0.51) สอดคล้องกับงานวิจัย ของ โชติกา ระโส (2555) ด้านการยอมรับนับถือ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรในบุคลากรมีวิสัยทัศน์ และคุณวุฒิ ที่แตกต่างกันเข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น แต่ละหน่วยงานก็จะมีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เห็นควรเก็บข้อมูลเชิงลึกโดยวิธีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้น
2. เห็นควรเก็บข้อมูลกับหน่วยงานเทียบเท่าในมหาวิทยาลัยฯ เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา

เอกสารอ้างอิง

กรองแก้ว อยู่สุข.พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2553.

กัลยารัตน์ เทพพานิช.ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลธนบุรี 1. สารนิพนธ์รัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข.2553.

จำเนียร กันทา.ศึกษาความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนแผนกธุรการ กองกำกับการ

อำนาจการตำรวจนครบาล 7.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.วิทยาลัยทองสุข.2551.

โชติกา ระโส.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.ปริญญาโท.สาขา การอุดมศึกษา.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.2555.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ดวงจันทร์ คล่องแคล่ว.ความผูกพันของบุคลากรในกองส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยวและกีฬา เทศบาล

นครปฐม.สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข.2554.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: DIAMOND IN BUSINEESS WORLD.2550.

นัตยา หวาเกตุและคณะ.การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.วิจัยสถาบัน.2557

บุษบา เชิดชู.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง

จังหวัดจันทบุรี.ปัญหาพิเศษ.การจัดการภาครัฐและเอกชน.วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย

บูรพา.2556

รังสรรค์ ประเสริฐศรี.พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ:เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.2543.

วัฒนา สุนทรชัย.เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคความรู้เบื้องต้น.กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.2552.

วิเชียร วิทย์อุดม.พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: ธนธการพิมพ์.2551.