

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Motivation Factors for Rajamangala University of Technology Tawan-ok Chanthaburi Campus Staff to Increasing Efficiency

มนัสนันท์ บุญपालวงศ์¹, ไกรสร รวยป้อม²

Manasanan Bunpalwogn, Krisorn Ruaypom

¹ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะเทคโนโลยีสังคมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

E-Mail : Pintweety@hotmail.com

² สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องกล คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการเกษตรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

E-Mail : Krisorn_p@hotmail.com

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 132 คนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคง ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ค่าตอบแทนการสอนเกินภาระงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76, 3.70, 3.09, 3.00 โดยปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรีอยู่ในระดับกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ 3.14 ทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทางานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 3.08 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทางานขององค์กรเพิ่มขึ้นแต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนที่ควรและได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทน/สวัสดิการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมและการขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลผลงานบุคลากรและขั้นตอนต่างๆต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไข ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจนการบริหารงานควรใช้ระบบคุณธรรมและให้ความเป็นธรรมต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกัน สุดท้ายองค์กรควรมีนโยบายด้านค่าตอบแทนการสอนเกินภาระงาน (ไหลดการสอน) สวัสดิการต่างๆ และควรมีนโยบายที่ชัดเจน ยุติธรรม

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ, บุคลากร, ประสิทธิภาพ

Abstract

The purposes of this research was to study the factors that cause the motivation of staff of Rajamangala University of Technology Tawan-ok, Chanthaburi Campus to work effectively. The sample

in the study was 132 staff at Rajamangala University of Technology Tawan-ok Chanthaburi Campus the statistical analysis were used to analyze the data including frequency, percentages and statistics used in the analysis of the relationship using the Spearman correlation coefficient.

The study found that the factors of driving security. are Compensation and Benefits. Compensation beyond teaching workload and salary are effected motivation personnel performance at Rajamangala University of Technology Tawan-ok, Chanthaburi Campus. The average in high level 3.76, 3.70, 3.09 and 3.00. The factor of policy and administration. Performance of the organization and success in performance are affected the satisfaction in personnel performance in moderate level. The average mean was 3.18 and 3.14. The effectiveness of the work in the organization in for next year will be increasing by the average 3.08. The results of this research show that staff satisfaction of working in high level influence increasingly in organizational performance. However, the staff have less satisfaction in salary, and this factor causes the problem of getting compensation and benefits, Fairness and the lack of clear criteria in evaluation of the personnel and procedures should be updated and corrected. The organization should have a policy of advancing the position fairly and clearly The administration should provide promotion with a fairness system for each. The organization should have a policy of the remuneration in over load instruction and a policy that we have should be clearly and fairly identified.

Keywords: Motivation, Personnel, Performance.

1. บทนำ

ในปัจจุบันสถานบันการศึกษาต่างๆ บุคลากรก็ได้มีหน้าที่ในการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องปฏิบัติภารกิจหรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือเป็นภาระงานที่ได้มีการร้องขอมาจากหน่วยงานต่างๆ จึงมักได้ยืงกันบ่อยๆ ว่าหนึ่งในปัจจัยของ “การทำงาน หรือทำอะไรบางอย่างให้สำเร็จ” นั้นจะต้องเริ่มมาจาก “แรงจูงใจ” หรือ “Motivation” ซึ่งดังจะเห็นอยู่บ่อยๆ ครั้งที่พนักงานหรือคนทำงานรู้สึกไม่อยากจะมาทำงานหรือบางคนก็อาจจะมาทำงานไปวันๆ โดยไม่คำนึงถึงผลงานว่าออกมาดีหรือไม่ดี หรือไม่ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนอย่างฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจจะเข้าใจดีว่าเมื่อคนเราได้รับสิ่งเร้าจากภายนอกที่เหมาะสมแล้วก็จะทำให้คนๆ นั้นมีความกระตือรือร้น ซึ่งความกระตือรือร้นจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้ามาช่วยกระตุ้น Motive ที่อยู่ภายในตัวเราเมื่อเราได้รับสิ่งเร้าจากภายนอกที่เหมาะสมก็จะทำให้เรามีความกระตือรือร้นในการทำงานบางอย่างด้วยความสนุกและมีความสุขอยู่เสมออีกทั้งยังจะทำให้ผลงานของคนๆ นั้นมีแนวโน้มที่จะออกมาอย่างดีเลิศ

อีกทั้งสภาพสังคมในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการแข่งขันกันสูงมากขึ้น จึงทำให้หน่วยงาน องค์กรต่างๆ จะต้องให้ความสนใจต่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อการแข่งขัน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จที่นอกเหนือจากความทันสมัยของเทคโนโลยีแล้ว ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ โดยหากองค์กรใดมีพนักงานที่ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเสนอแนะข้อคิดเห็น การทำงานหนักขึ้นกว่าปกติ ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างความรักภักดีต่อองค์กร รักษาคนดีและคนเก่งไว้กับองค์กรตลอดไป และเมื่อบุคลากรเกิดความรักภักดีต่อองค์กร ย่อมจะส่งผลต่อการผลิตงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีแรงจูงใจให้บุคลากรระดับปฏิบัติการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นการศึกษาข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นแผนกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในด้านต่างๆ ที่นอกเหนือจากการให้ผลตอบแทนที่เป็นรายได้

2. วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ วิทยาเขตจันทบุรีจำนวน 132 คน กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่น 95%

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและกำหนดกรอบแนวคิด และสมมุติฐานของการวิจัย
2. สร้างข้อคำถามเพื่อวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิจัยต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ได้แก่ สายงานบุคลากร ตำแหน่ง เพศอายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งเป็น 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับในแต่ละข้อคำถาม

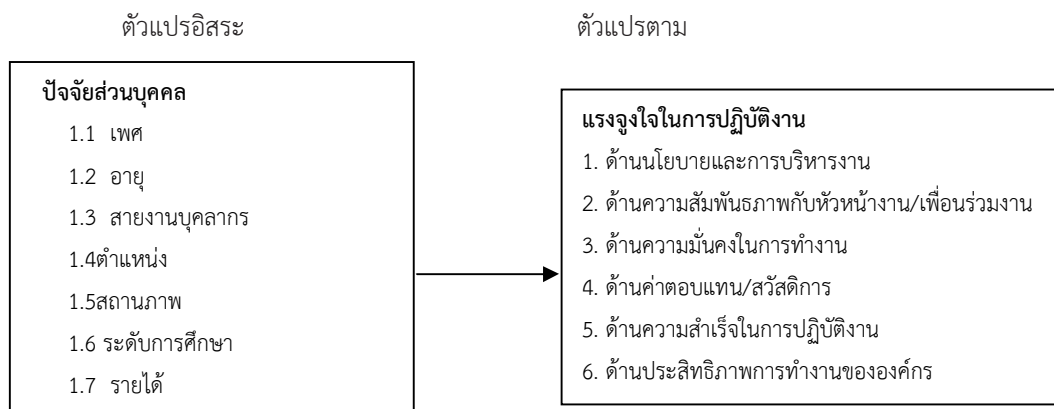
การวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มทร.ตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี จำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพรายได้ประสบการณ์ทางสายงานบุคลากร และตำแหน่ง โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มทร.ตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรีโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี
2. ปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

3. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

จากการศึกษา “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” โดยศึกษาจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 132 คน และได้รับการตอบรับกลับมาทั้งสิ้น 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้ระบบจำแนกเพศอายุสายงานบุคลากรตำแหน่งงานระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้และประสบการณ์ทำงานโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

รายการ	คิดเป็นร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม
1. เพศหญิง	66.70
2. อายุ 36 – 45 ปี	46.21
3. บุคลากรสายวิชาการ	65.90
4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	31.80
5. ระดับการศึกษาปริญญาโท	53.80
6.สถานภาพสมรส	51.52
7.รายได้15,001 – 25,000 บาท	28.03
8. ประสบการณ์ทำงาน 2 – 5 ปี	30.30

ผลจากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 132 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 36- 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.21 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 65.9 เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.8 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 53.79 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.52 มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.55 มีประสบการณ์ทำงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร	<i>n</i> =132		แปลผล
	\bar{x}	<i>S.D.</i>	
1. การรับทราบนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงาน	3.32	0.65	ปานกลาง
2. นโยบายมีความชัดเจน เหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่	3.14	0.47	ปานกลาง
3. มีเกณฑ์การประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.08	0.72	ปานกลาง
รวม	3.18	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ภายใต้อิทธิพลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการรับทราบนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = .65) ด้านนโยบายมีความชัดเจน เหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = .47) และมีเกณฑ์การประเมิน และติดตามผลการปฏิบัติตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = .72) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	n=132		การแปลผล
	\bar{x}	S.D.	
สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			
1. การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.08	0.54	มาก
2. ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	4.0	0.57	มาก
3. การวางตนที่ดีของหัวหน้างาน	3.85	0.35	มาก
4. ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย	3.75	0.33	มาก
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของหัวหน้างาน	3.11	0.75	ปานกลาง
6. การให้โอกาสลูกน้องแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ทำได้	3.08	0.30	ปานกลาง
7. การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในเรื่องการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	3.02	0.36	ปานกลาง
รวม	3.56	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้อิทธิพลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .54) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสูงรองลงมาตามลำดับความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = .57) และการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในเรื่องการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ($\bar{x} = 3.02$, S.D. = .36) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ 4 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	n=132		การแปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ความมั่นคงในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.43	0.37	มาก
2. ความมั่นคงของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	4.08	0.27	มาก
รวม	3.76	0.32	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานในการทำงานโดยรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = .32) เมื่อพิจารณาพบว่า ความมั่นคงของหน่วยงานที่ท่านสังกัด ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .27) และความมั่นคงในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = .37)

ตารางที่ 5 ปัจจัยค่าตอบแทน/สวัสดิการ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ	n=132		การแปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ค่าตอบแทนจากการสอนเกินภาระงาน(โหลดการสอน)	3.94	0.27	มาก
2. ต้องการได้รับสวัสดิการอื่นๆ	3.81	0.30	มาก
3. ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.62	0.33	มาก
4. โบนัสที่ท่านได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงานเพียงใด	3.60	0.33	มาก
5. การตอบแทนหรือการให้รางวัลอื่น ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน/โบนัส	3.52	0.34	มาก
รวม	3.70	0.31	มาก

ตารางที่ 6 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	n=132		การแปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. มีความมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัว มาเป็นอุปสรรค	3.17	0.38	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.07	0.38	ปานกลาง
3. ได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาคูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	2.98	0.41	ปานกลาง
4. ได้รับโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมในงานที่รับผิดชอบ	2.97	0.42	ปานกลาง
5. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และทันเวลา	2.94	0.44	ปานกลาง
6. มีโอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.85	0.38	ปานกลาง
รวม	3.00	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการโดยรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนจากการสอนเกินภาระงาน (โหลดการสอน) ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.33) และได้รับสวัสดิการอื่นๆ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = .0.30) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาตามลำดับ การตอบแทนหรือการให้รางวัลอื่น ที่ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน/โบนัส ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.34) และโบนัสที่ได้รับมีผลต่อการปฏิบัติงานเพียงใด ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.33) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและรองลงมาตามลำดับ ซึ่งข้อคำถามปัจจัยด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกทุกข้ออยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.38) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} = 3.07$, S.D. = 0.38) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมาตามลำดับ บุคลากรมีโอกาสนในการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{x} = 2.85$, S.D. = 0.38) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และทันเวลา ($\bar{x} = 2.94$, S.D. = 0.44) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และรองลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 7 ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	$n=132$		การแปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ	3.29	0.37	มาก
2. ประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับใด	3.11	0.40	ปานกลาง
3. ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไปอยู่ในระดับใด	3.08	0.39	ปานกลาง
4. ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับใด	2.89	0.43	ปานกลาง
รวม	3.09	0.40	ปานกลาง

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ประกอบด้วยอายุรายได้ประสบการณ์ทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ด้านนโยบาย	ด้านสัมพันธ์ภาพกับ	ด้านความ	ด้าน	ด้านความสำเร็จ	ด้าน	แรงจูงใจ
		และการบริหารงาน	หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน	มั่นคงในการทำงาน	ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	ในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	ในการปฏิบัติงาน
เพศ	Correlation	.070	.065	.054	.033	.075	.029	.034
	Sig.	.677	.168	.862	.726	.125	.251	.746
อายุ	Correlation	.029	.096	.011	.003	.073	.096	.024
	Sig.	.251	.182	.862	.957	.264	.182	.455
ตำแหน่ง	Correlation	.198**	.033	.387**	.373**	.065	.033	.373**
	Sig.	.273	.123	.784	.616	.226**	.608	.608
ระดับการศึกษา	Correlation	.148	.127	.399**	.383**	.394**	.132	.307**
	Sig.	.028	.002	.002	.000	.086	.021	.000
รายได้	Correlation	.132	.101	.424**	.491**	.339**	.112	.340**
	Sig.	.021	.001	.000	.000	.011	.086	.000
ประสบการณ์ทำงาน	Correlation	.158	.205*	.123	.148	.124	.073	.122
	Sig.	.025	.000	.000	.000	.000	.264	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p \leq .01$), *มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ปัจจัยภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.37) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.40) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา ($\bar{x} = 2.89$, S.D. = 0.43) และ คิดว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไป ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 0.39) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

จากตารางที่ 8 พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ รายได้ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .340, .373 และ .307 ตามลำดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ส่วนตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ และประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

เมื่อนำตัวแปรอิสระไปหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้านปรากฏดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและบริหารงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ตำแหน่งงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .198

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .205

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .424, .399, และ .387 ตามลำดับ

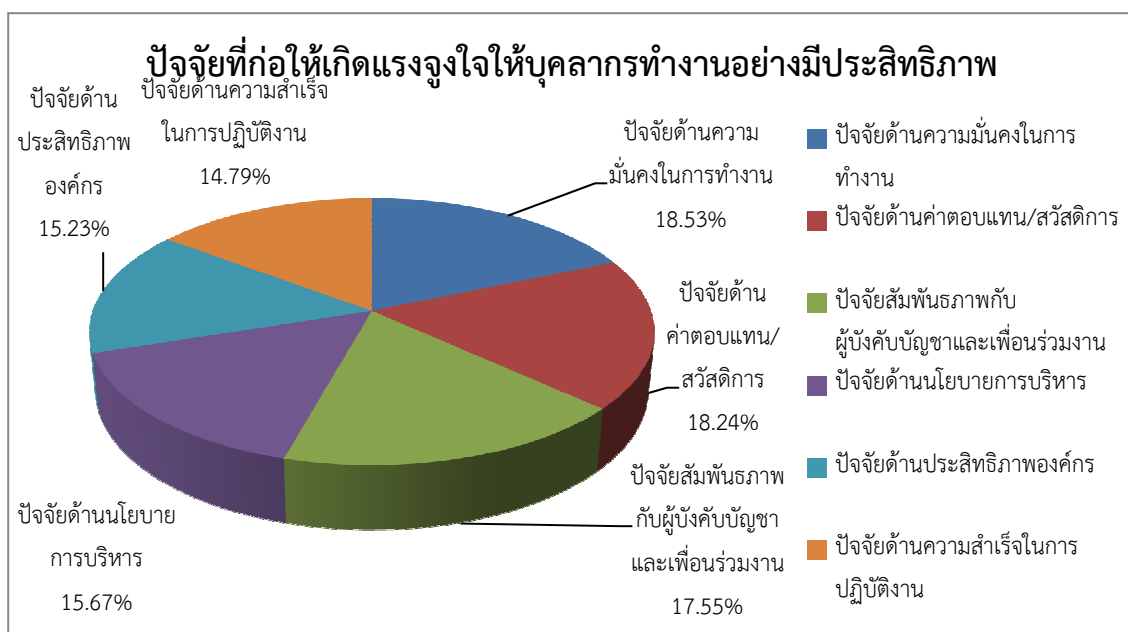
ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .394, .339, และ .226 ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

ส่วนตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ, อายุ, รายได้ และประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

ตารางที่ 9 ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

รายการ	n=132		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.76	0.32	มาก
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ	3.70	0.31	มาก
ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.46	มาก
ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร	3.18	0.61	ปานกลาง
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	3.09	0.40	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.00	0.40	ปานกลาง



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 18.53 รองลงมาคือปัจจัยด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 18.24 ซึ่งบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญหลักในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านความสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 17.55 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร 15.67 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 15.23 และสุดท้ายคือปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 14.79

4. สรุป

คณะผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาเพื่อทราบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ วิทยาเขตจันทบุรี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ วิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 132 คน ซึ่งได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 36- 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.21 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 65.9 เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.8 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 53.79 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.52 มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.55 มีประสบการณ์ทำงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 ผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา
2. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน
3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ วิทยาเขตจันทบุรี ได้โดยเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวพยากรณ์ที่ส่งผลน้อยที่สุด มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ วิทยาเขตจันทบุรีจากผลการศึกษพบว่า

- 1) ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ
- 2) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ โดยต้องการได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม/ดูงานเพื่อเพิ่มทักษะประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ
- 3) รายได้อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับปัจจัย ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 4) ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการช่วยเหลือกันเพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมาย

การศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าบุคลากรจะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีความมั่นใจในความมั่นคงในอาชีพ การทำงาน การได้รับการบรรจุ และรองลงมาเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ วิทยาเขตจันทบุรี มีผลต่อแรงจูงใจค่อนข้างน้อยตามลำดับในระดับปานกลาง

5. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี สำเร็จได้เนื่องจากความอนุเคราะห์ทุนอุดหนุนจากงบประมาณผลประโยชน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในสาขาวิชาการและกลุ่มวิชาที่ท้าววิจัย สาขาการศึกษา

6. เอกสารอ้างอิง

- รอบบินส์สตีเฟนพี และคลูเตอร์แมรี่. 2547. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. บริษัท เอช.เอ็น. กรุ๊ป จำกัด. กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. บริษัทธรรมสารจำกัด. กรุงเทพฯ.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. 2548. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร จันทศรี. 2550. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.