

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Factors Affecting Motivation in the Performance of Personnel

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

ผ่องพรรณ จันทร์กระจ่าง^{1*} และ เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์¹

Pongpun Chankrachang^{1*} and Keatsunee Wbumrungjit¹

¹สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

¹Department of general education, Faculty of Liberal Arts Rajamangala

University of Technology Phra Nakhon

*Corresponding author, E-mail: Pongpun.c@rmutp.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จำนวน 285 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ (1) ด้านการบริหารที่ควบคุมโดยผู้บริหาร (2) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (3) ด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน (4) ด้านสภาพการทำงานของบุคลากร 2) ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ คือ พึงพอใจมากเมื่อได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 3) แนวทางการสร้างแรงจูงใจ คือ พึงพอใจมากกับการที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: ปัจจัย แรงจูงใจ บุคลากร

Abstract

The Purposes of this research were to 1) study the impact on the motivation of the personnel. 2) To study the satisfaction that affect the motivation of the personnel. 3) Study on ways to enhance motivation in the operation of personnel. The survey sample size was 285 persons. Sampling Data were collected by questionnaire data and analyzed with Average Standard Deviation Interpretation of descriptive analysis.

All of three topics, the results showed in a moderate level. Suggestion about motivation of employees. First, the board of directors should have obligingness with employees. Second, also boost workers morale equally. Last, the incentive approach is very satisfying with the university's policy to encourage all personnel to make concrete progress in the profession.

Keywords: Factor; Affecting Motivation; Personnel

1. บทนำ

การทำงานทุกคนต้องพบปะกับบุคคลที่มีความแตกต่างและมีความหลากหลายทางความคิดทางด้านอุปนิสัย การได้รับการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องมีการปรับตนเอง และการปฏิบัติตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เราปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ประสพผลสำเร็จและเป็น ที่พอใจของบุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเอง รวมทั้งจำเป็นต้องใช้แนวทาง และวิธีการในการปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือตามเป้าหมายขององค์กร การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดีในการทำงานนั้น เราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ มีความขยัน มีความอดทน มีความเสียสละ และต้องชวนช่วยแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ต้องทำตัวให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การรักษามารยาทและระเบียบ ข้อปฏิบัติในที่ทำงานอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบ เคารพกติกา มารยาท จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศให้สดใสในที่ทำงาน การช่วยกันสร้างบรรยากาศที่สดใส เอื้ออาทร มีความสามัคคีในที่ทำงาน จะช่วยทำให้เกิดรอยยิ้มในที่ทำงาน ทำให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพ ในการทำงานการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อช่วยกระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคล ทำหรือไม่

ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคลในการทำงานว่าอะไรคือสิ่งที่เขาต้องการช่วยให้สามารถจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานให้เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลเกิดจากความต้องการของมนุษย์ จึงเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดการใช้สิ่งจูงใจ (Motivation) เพื่อให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow [10] เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการสนองความต้องการตามลำดับขั้น ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จและมีคุณค่า 2) ความต้องการเกียรติยศ ความภาคภูมิใจ 3) ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก 4) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 5) ความต้องการทางด้านสรีระขั้นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland [11] ที่เน้นความต้องการของมนุษย์ 3 ประการด้วยกัน คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย 2) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี 3) ต้องการความรักใคร่ ชอบพอ ความเป็นมิตรจากบุคคลรอบข้าง ความต้องการอำนาจ ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่ มีอำนาจในการบังคับบัญชา และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยการทำงานต้องใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีของการทำงาน ได้แก่ 1) การใช้แรงจูงใจด้วยรางวัล 2) ค่าตอบแทน 3) การเลื่อนขั้นและตำแหน่ง 4) สวัสดิการต่างๆ ดังนั้น การจูงใจด้วยงาน การหมุนเวียนงาน การขยายขอบเขตเนื้อหาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตนเอง จึงจำเป็นต้องใช้แนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติ คือ การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี

การทำงานนั้น จะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ขยัน อดทน ขวนขวายแสวงหาความรู้ อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่ยรักของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบ มีมารยาท เคารพกฎกติกา จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ต้องมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ต้องมีความรัก มีความสามัคคีในที่ทำงาน จะช่วยทำให้เกิดรอยยิ้มในที่ทำงานทำให้เกิดความสุขและสามารถร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร เป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

การสื่อสารนับว่ามีความสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความชัดเจน ต้องมีความเข้าใจตรงกัน เพราะการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบข้อมูลในการทำงาน และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ผู้ใต้บังคับบัญชาควรต้องกล้าแสดงความคิดเห็น และท้วงติงให้ข้อเสนอแนะ เมื่อผู้บังคับบัญชาตัดสินใจผิดพลาด รู้จักเสนอแนะ ความคิดเห็นใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ต่อผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน ดังนั้นการสื่อสารนับว่ามีความสำคัญมาก เพราะเป็นกลไกในการผลักดันให้เกิดผลงานหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังขององค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่าย ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้

บังคับบัญชา ดังนั้นการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานจะต้องรับฟังปัญหาและให้คำแนะนำรวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความห่วงใยซึ่งกันและกัน อย่างจริงใจ จะทำให้องค์กรนั้นๆ บุคลากรทุกๆ คน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความพร้อม ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเสียสละ มีความอดทน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร หุ่นเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรทุกประการ

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากผู้บังคับบัญชาระดับล่างไปจนถึงผู้บังคับบัญชาระดับสูง โดยผู้บังคับบัญชาต้องสามารถแก้ปัญหา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาคและมีคุณธรรมจริยธรรมเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผู้วิจัย สนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อเป็นนโยบายและแนวทางการจัดการองค์กรที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่จะสามารถทำให้บุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยมีความรักความผูกพัน มีใจรักในองค์กรอย่างจริงใจ และยังลดอัตราการเข้าทำงาน หรือการออกจากงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ทำให้มีบุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และเป็นบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สอดคล้องกับ Katz, D. and Kahn, R [12] ปวีตรา ลามละมูล [6] และทิพาดี เมฆสุวรรณ [4] ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมาก

ที่สุด และการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้ว ได้ให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณภาพของงาน โดยสามารถสนับสนุนส่งเสริมพัฒนา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล 2) ด้านปัจจัยที่ได้รับจากงาน 3) ด้านปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหารของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา

ศึกษา 2556 จำนวน 1,197 คน

(รายงานประจำปี มทร.พระนคร, 2556) สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา 2556 จำนวน 285 คน จากการเปิดตารางของเครชี

ขอบเขตด้านสถานที่ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีวิธีการดังนี้

1.2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยนำแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด

1.2.2 สร้างข้อคำถามเพื่อตอบโจทย์วิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดใช้คำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยตั้งเป็นประโยคคำถาม และเว้นช่องว่างไว้ เพื่อให้ตอบตามความเป็นจริง

1.2.3 สร้างข้อคำถามเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ ดังนี้

- 1) ความคิดเห็นทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- 2) ปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ

- 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากนั้น ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามทั้งหมด ไปหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งการหาความเที่ยงตรง (Validity) คือ การนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน จากนั้นจึงนำมาหาค่า ดังนี้

1.2.4 วิเคราะห์ความสอดคล้องหาความสัมพันธ์ของแต่ละข้อ จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน (Index of Item Objective Congruence) IOC ได้ค่ามากกว่า 0.6 ขึ้นไปทุกข้อ

1.2.5 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนมาตรวจเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นรายบุคคล โดยขอความอนุเคราะห์ ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะนี้ เป็นไปตาม คณะ สาขาวิชา สำนักงานทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และขอรับกลับคืนด้วยตนเองทั้งหมด จำนวน 285 ชุด

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ความคิดเห็น ปัจจัยและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรวมทั้งข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร และกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมี 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ยการแปลความหมาย

- | | |
|-------------|---|
| 4.50 – 5.00 | มีความคิดเห็นการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | มีความคิดเห็นการปฏิบัติงานในระดับมาก |
| 2.50 – 3.49 | มีความคิดเห็นการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | มีความคิดเห็นการปฏิบัติงานในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.49 | มีความคิดเห็นการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด |

3. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า

1) ความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหาร

(1) ด้านการบริหารงานที่ควบคุมโดยผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$,

SD = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 การบริหารคนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, SD = 0.48) ลำดับที่ 2 คือ การบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.57$, SD = 0.50) ลำดับที่ 3 คือการบริหารจัดการงาน และลำดับที่ 4 คือ การบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.35$, SD = 0.48) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามการบริหารงานที่ควบคุมโดยผู้บริหาร

ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ		
	(\bar{X})	SD	แปลผล
ด้านการบริหารงานที่ควบคุมโดยผู้บริหาร			
1. การบริหารจัดการงาน	3.35	0.48	ปานกลาง
2. การบริหารคน	3.61	0.48	มาก
3. การบริหารงบประมาณ	3.35	0.48	ปานกลาง
4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์	3.57	0.50	มาก
รวม	3.47	0.48	ปานกลาง

(2) ด้านความมั่นคงในอาชีพที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, SD = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 ค่า

ตอบแทน เงินเดือนที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, SD = 0.56) รองลงมาลำดับที่ 2 คือ ค่าสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, SD = 0.48) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามด้านความมั่นคงในอาชีพ

ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ		
	(\bar{X})	SD	แปลผล
ด้านความมั่นคงในอาชีพ			
ค่าสวัสดิการ	3.36	0.48	ปานกลาง
ค่าตอบแทน เงินเดือนที่เหมาะสม	3.46	0.56	ปานกลาง
รวม	3.41	0.52	ปานกลาง

(3) ด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 สภาพสิ่งแวดล้อมมีบรรยากาศเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.53$) ลำดับที่ 2 คือ บุคลากรได้รับการงานที่มีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.53$) ลำดับที่ 2 คือ บุคลากรได้รับการงานที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.56$) ลำดับที่ 3 คือ อุปกรณ์มีความพร้อม และเพียงพอกับการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.58$) ลำดับที่ 4 คือ ภาระงานส่วนรวม และสามารถรับผิดชอบร่วมทำงานจนงานสำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.58$) ลำดับที่ 5 คือ มีการตัดสินใจร่วมสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.51$) ลำดับที่ 6 คือ ความรับผิดชอบหน้าที่และได้รับการงานที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.51$) ลำดับที่ 7 คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีมีความสุข อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.51$) ลำดับสุดท้าย คือ สามารถทำงานที่รับผิดชอบ ได้รับการประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$,

$SD = 0.53$) ดังตารางที่ 3

(4) ด้านสภาพการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.54$) และ ลำดับที่ 2 คือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 1.90$) ลำดับที่ 3 คือ มีความพึงพอใจกับภาระงานที่ได้รับ ลำดับที่ 4 คือ สามารถทุ่มเทเสียสละเวลา เมื่อมีงานเร่งด่วนขององค์กรอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.60$) ลำดับที่ 5 คือ สามารถได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.58$) ลำดับที่ 6 คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.53$) ลำดับที่ 7 คือ สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ ลำดับที่ 8 คือ มีความพึงพอใจที่ได้รับการขึ้นเงินเดือนในทุกกรอบปีที่ผ่านมามีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.54$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ		
	(\bar{X})	SD	แปลผล
ด้านสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
1. สภาพสิ่งแวดล้อม มีบรรยากาศเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน	3.53	0.53	มาก
2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีความเหมาะสม	3.31	0.51	ปานกลาง
3. บุคลากรได้รับการงานที่มีความเหมาะสม	3.46	0.56	ปานกลาง
4. สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี มีความสุข	3.29	0.51	ปานกลาง
5. อุปกรณ์มีความพร้อมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานในองค์กร	3.44	0.58	ปานกลาง
6. มีการตัดสินใจร่วมสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.33	0.51	ปานกลาง
7. ภาระงานส่วนรวมสามารถรับผิดชอบจนงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	3.40	0.58	ปานกลาง
8. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบและได้รับการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.25	0.53	ปานกลาง
รวม	3.37	0.47	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามสภาพการทำงานของบุคลากร

ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ		
	(\bar{X})	SD	แปลผล
ด้านสภาพการทำงานของบุคลากร			
1. ท่านมีความพึงพอใจกับภาระงานที่ได้รับ	3.42	0.60	ปานกลาง
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ	3.29	0.54	ปานกลาง
3. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย	3.61	0.54	มาก
4. ท่านสามารถทุ่มเท เสียสละเวลาเมื่อมีงานเร่งด่วนขององค์กรอย่างเต็มใจ	3.42	0.60	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.58	1.90	มาก
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.31	0.53	ปานกลาง
7. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับการขึ้นเงินเดือนในทุกกรอบปีที่ผ่านมา เหมาะสม	3.29	0.54	ปานกลาง
8. ท่านสามารถได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงาน	3.40	0.58	ปานกลาง
รวม	3.41	0.72	ปานกลาง

2) ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.41, SD = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.55, SD = 1.88) ลำดับที่ 2 คือ เป็นบุคคลที่มีคุณค่า และมีคุณภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.51, SD = 0.64) ลำดับที่ 3 คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.47, SD = 0.57) ลำดับที่ 4 คือ สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.47, SD = 0.59) ลำดับที่ 5 คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินมี

ความเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.46, SD = 0.58) ลำดับที่ 6 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอในทุกๆด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.43, SD = 0.54) ลำดับที่ 7 คือ มีความมั่นคงในวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.34, SD = 0.51) ลำดับที่ 8 คือ ได้รับเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30, SD = 0.53) ลำดับที่ 9 คือ ผู้บังคับบัญชามีการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30, SD = 0.51) ลำดับที่ 10 คือ ได้รับรางวัล โบนัสที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (\bar{X} = 3.30, SD = 0.51) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ		
	(\bar{X})	SD	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.47	0.57	ปานกลาง
2. ได้รับเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ	3.30	0.53	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมิน มีความเท่าเทียมกัน	3.46	0.58	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีการดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.30	0.51	ปานกลาง
5. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.47	0.59	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นคงในวิชาชีพ	3.34	0.51	ปานกลาง
7. ท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.55	1.88	มาก
8. ท่านได้รับรางวัล โบนัส ที่เหมาะสม	3.30	0.51	ปานกลาง
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอในทุกๆด้าน	3.43	0.54	ปานกลาง
10. ท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีคุณภาพขององค์กร	3.51	0.64	มาก
รวม	3.41	0.68	ปานกลาง

3) ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อแนวทางการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.88$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.61$) ลำดับที่ 2 คือมีสวัสดิการที่พอกที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.59$) ลำดับที่ 3 คือ มีทุนสนับสนุนพัฒนาบุคลากรทุกคนอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45, SD = 0.55$) ลำดับที่ 4 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนทุกระดับ ลำดับที่ 5 คือ มีเงินรางวัลสำหรับบุคคล ที่ทำงานสำเร็จทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.44, SD = 2.63$) ลำดับที่ 6 คือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ลำดับที่ 7 คือ มีกองทุน

ฉุกเฉินในการกู้ยืม ให้บุคลากรในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.43, SD = 0.54$) ลำดับที่ 8 คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินขึ้นเงินเดือนเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.59$) ลำดับที่ 9 คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญ และ กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ลำดับที่ 10 คือ มีประกาศนียบัตรชมเชยเมื่อทำความดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.41, SD = 0.55$) ลำดับที่ 11 คือ มีสวัสดิการรถรับส่งบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.53$) ลำดับที่ 12 คือ ผู้บังคับบัญชามีการพบปะผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาให้บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ลำดับที่ 13 คือ มีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.58$) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความพึงพอใจที่ส่งผลต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ		
	(\bar{X})	SD	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนทุกระดับ	3.44	2.61	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด	3.43	0.54	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.41	0.55	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีการพบปะผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาให้บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.27	0.58	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินขั้นเงินเดือน	3.42	0.59	ปานกลาง
6. มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม	3.51	0.61	มาก
7. มีทุนสนับสนุนพัฒนาบุคลากรทุกคนอยู่เสมอ	3.45	0.55	ปานกลาง
8. มีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน	3.27	0.58	ปานกลาง
9. มีกองทุนฉุกเฉินในการกู้ยืมให้บุคลากร ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	3.43	0.54	ปานกลาง
10. มีสวัสดิการรถรับส่งบุคลากร	3.30	0.53	ปานกลาง
11. มีสวัสดิการที่พักที่เหมาะสม	3.47	0.59	ปานกลาง
12. มีเงินรางวัลสำหรับบุคคลที่ทำงานสำเร็จทุกคน	3.44	2.63	ปานกลาง
13. มีประกาศนียบัตรชมเชยเมื่อทำความดี	3.41	0.55	ปานกลาง
รวม	3.40	0.88	ปานกลาง

3.1 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า

1) ความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การบริหารที่ควบคุมโดยผู้บริหาร คือ การบริหารคนและการบริหารวัสดุอุปกรณ์อยู่ในลำดับมาก ด้านที่ 2 ความมั่นคงในอาชีพคือพึงพอใจมาก กับค่าตอบแทน เงินเดือนสวัสดิการที่เหมาะสม

ด้านที่ 3 สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานคือพึงพอใจมากกับสภาพสิ่งแวดล้อมมีบรรยากาศเหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงาน ด้านที่ 4 สภาพการทำงาน ของบุคลากร คือ พึงพอใจมากกับการได้รับค่าชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2) ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ พึงพอใจมากกับการได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่มีคุณค่าคุณภาพขององค์กร

3) ความพึงพอใจแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือพึงพอใจมากกับการที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาวิจัยของ Becker and Neuhauser [9] และ คชาวุธ พรหมายน [1] โดยเสนอตัวแบบจำลอง เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นพบว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์ [5] ที่พบว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป และบางครั้งก็มีความจำเป็น ที่ต้องมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ เป็นความต้องการทางจิตใจ และความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นนามธรรมที่เป็นเรื่องของจิตใจ ไม่มีตัวตนให้จับต้องได้ ดังนั้น ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถใช้ทั้งศิลปะและศาสตร์ ใช้ความวิริยะ อุตสาหะ อดทนมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กร และองค์กรก็ได้รับผลงานที่คุ้มค่าเป็นประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายอย่างเต็มที่ เพราะฉะนั้น สามารถอธิบายได้ว่าการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล สามารถทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถอย่างแท้จริง ถ้าได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นเงินเดือนที่โปร่งใสเท่าเทียมกัน ก็จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร สามารถเป็นตัวอย่างให้บุคลากร อื่นๆนำไปเป็นต้นแบบ ในการอุทิศตน เสียสละ ให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ผลงานการศึกษาวิจัยของ Strauss and Sayles

[13] ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ทำ โดยเฉพาะ งานนั้นๆ ได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทน แก่ผู้ปฏิบัติในลักษณะ ที่ควรจะได้รับ เช่น เงินเดือน ลักษณะงานที่ทำ ก่อให้เกิดความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในวิชาชีพ ก็จะทำให้บุคคลนั้นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สรุป

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) การบริหารที่ควบคุมโดยผู้บริหาร (2) ความมั่นคงในอาชีพ (3) สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของบุคลากร (4) สภาพการทำงานของบุคลากร 2) ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความพึงพอใจแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ โชติกา ระโส [2] วนิตา ประดิษฐ์ [8] ไพบูลย์ ตั้งใจ [7] ต่วนโรสณา ไต๊ะนิเต [3] พบว่า โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยวิธีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถเป็นปัจจัยหลัก และทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเป็นความต้องการทางจิตใจและความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นนามธรรมที่เป็นเรื่องของจิตใจไม่มีตัวตนให้จับต้องได้ ดังนั้น ความมั่นคงปลอดภัยทั้งชีวิต และทรัพย์สินในอาชีพ และหน้าที่การงาน ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการยอมรับนับถือจากคนอื่น ปัจจัยที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสำเร็จ คือ การ

สร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะใช้ความวิริยะอุตสาหะ มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กรที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล สามารถทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และถ้าได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกต้อง และยุติธรรม โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาควรมีความเมตตากรุณาที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค ลำดับที่ 3 ควรมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ดังนั้น ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงต้องมีใจเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อสนอง

ตั้งกระแสพระราชดำริส ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงตรัสเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้รักสามัคคี และเพื่อให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบของการสร้างความรักความสามัคคีขององค์กร สามารถเข้าไปนั่งอยู่ในหัวใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน จะทำให้เกิดการพัฒนาเป็นองค์กรที่มีรูปแบบของวัฒนธรรมที่งดงาม และยังยืนสามารถเป็นต้นแบบของหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

5. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี ผู้บริหาร และ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่กรุณาพิจารณา ให้ได้รับทุนอุดหนุน งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ 2557 มา ณ โอกาสนี้ด้วย

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] คชาวุธ พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [2] โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [3] ส่วนโรสธนา โต้ะนิแต่. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาสร้างเสริมสุขภาพ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [4] ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. (2548). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- [5] ธงชัย สันติวงษ์. (2556). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- [6] ปวีตรา ลากละมุล. (2557). ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท ไอเทค. คอมมิวนิเคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [7] ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- [8] วนิดา ประดิษฐ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [9] Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier Scientific.
- [10] Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- [11] McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Oakland, N.J.: Scott, Foresman & company.
- [12] Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organization*. 2nd ed. New York: JohnWiley & Sons.
- [13] Strauss, G & Sayles, L. R. (1960). *Personal the Human Problems of Management*. New Jersey: Prentice – Hall.