

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The motivation in working of
Ramkhamhaeng University support staff

นางสาวกวิศรา บุญชู

รองศาสตราจารย์ จรีพร ศรีทอง

บทความ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งเพื่อทราบความต้องการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 310 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยงานวิจัยฉบับนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมสถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่า พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มี 5 ด้าน คือ 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (\bar{x} รวม = 3.93) 2. ด้านการยอมรับนับถือ (\bar{x} รวม = 3.41) 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{x} รวม = 3.63) 4. ด้านความรับผิดชอบ (\bar{x} รวม = 3.62) 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (\bar{x} รวม = 3.67)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to study about the motivation in working of Ramkhamhaeng University support staff in the aspects of the success of the work, the acceptance of the career, the characteristic of the work, the work responsibility, the career advancement, and compare these aspects to one another divided into six variables which were gender, age, relationship status, educational degree, average income and work experience. The research also aimed to know the requirement and the motivation in working of Ramkhamhaeng University support staff. The sample size in this study, Ramkhamhaeng University support staff, were calculated according to Taro Yamane's formula to be 310 samples. The simple random sampling was used in the research. The questionnaire was used as a tool to collect the data, and the SPSS was used to find the numerical statistic which were the frequency, percentage, mean and standard deviation. The results showed that Ramkhamhaeng University support staff had the motivation in working in a high level in average.

1. the success of the work ($\bar{x} = 3.93$) 2. the acceptance of the career ($\bar{x} = 3.41$) 3. the characteristic of the work ($\bar{x} = 3.63$) 4. the work responsibility ($\bar{x} = 3.62$) 5. the career advancement ($\bar{x} = 3.67$)

Key words: the motivation in working

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“มนุษย์” ถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ดังนั้น ในการที่จะบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรอันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยมี “มนุษย์” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาได้อย่างแท้จริง การส่งเสริมให้มนุษย์มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นทั้งต่อตัวบุคคลและสังคมโดยรวมเพราะหากทุกคนในสังคมได้รับการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การมีแนวคิดที่ดี การรู้จักบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อกัน การมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณธรรมและศีลธรรม ฯลฯ ก็เท่ากับว่าเป็นการยกระดับทั้งของตนเองและสังคม ให้มีคุณค่า ปัญหาต่างๆ ในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไป เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหามลภาวะเป็นพิษ ฯลฯ ซึ่งสิ่งที่ กล่าวถึง นี้ล้วนเป็นมาตรฐานที่ประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา

ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ การที่บุคคลมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตครบถ้วนทั้งด้านร่างกายจิตใจ และสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นๆ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ การทำงานเป็นทีม เป็น ส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและความภูมิใจในองค์กร สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ และยังมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคคลได้อีกด้วย

มหาวิทยาลัยรามคำแหงก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ทำให้มีความสำคัญกับทรัพยากรตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา รวม 4 ทศวรรษ มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในทุกระดับ และมีการพัฒนาเครื่องมือสำหรับเสริมแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเป็นเวลานานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จ

ของงาน ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ และอุทิศเวลาให้กับการทำงาน เพื่อจะนำพาหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และด้วยบริบททางสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง แต่ด้วยระยะเวลาที่จำกัดจึงเลือกทำการศึกษากลุ่มพนักงานสายสนับสนุนก่อนเป็นอันดับแรกเพื่อค้นหาปัจจัยจูงใจใหม่ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางบริบทของสังคมและเพื่อพัฒนาวิธีการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานให้ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสายสนับสนุน จำนวน 310 คน พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย (งบคลัง) จำนวน 724 คน พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย (งบรายได้) จำนวน 296 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,330 คน

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน โดยใช้วิธีของทาโรยามาเน่ จำนวน 310 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation)

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมจึงกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกวงการ

สำหรับโลเวลล์ (Lovell, 1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า”เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมนแจน (Domjan 1996: 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การงานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พนมพร แสนมีมา (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี

โชติกา ระโธ (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่ามีผลต่อแรงจูงใจในทุกๆด้าน

ยุทธการ ศิรดากุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ครู โรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานสูงมี 13 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความภูมิใจในองค์กร
2. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ระหว่างปฏิบัติงานกับองค์กร
4. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาในการดำเนินชีวิต และทำกิจกรรมส่วนตัวร่วมกับครอบครัว
5. งานได้รับเกียรติ และยกย่องจากสังคม อันเกิดจากการที่งานและองค์กรก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคม
6. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง
7. ลักษณะของงานตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
8. ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้
9. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
10. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับองค์กร
11. ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสมต่อตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ
12. ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ
13. องค์กรจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานให้อย่างเพียงพอ

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตบางแค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก

ชัญญา อชิรศิลป์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษพบว่า

1.ระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ และอายุงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3.ปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสุดท้ายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ จากแบบสอบถามจากพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 310 ชุด เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยงานวิจัยฉบับนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย คำถามประเภทต่างๆ โดยมีเนื้อหาของแบบสอบถาม จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 6 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือ 6 ข้อ ด้านลาณะงานที่ปฏิบัติ 6 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 6 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6 ข้อ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่า พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ เพศหญิง , พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี , พนักงานที่มีสถานภาพโสด , พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี , พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มี 5 ด้าน คือ 1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (\bar{x} รวม = 3.93) 2.ด้านการยอมรับนับถือ (\bar{x} รวม = 3.41) 3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{x} รวม = 3.63) 4.ด้านความรับผิดชอบ (\bar{x} รวม = 3.62) 5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (\bar{x} รวม = 3.67)

อภิปรายผล

1.ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ใน 5 ด้าน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากส่วนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะ มหาวิทยาลัยมีการวางแผนการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีรายละเอียดข้อกำหนดเกี่ยวกับงาน จึงทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานก็สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเพราะในหน่วยงานมีพนักงานที่มีวิสัยทัศน์และคุณวุฒิ แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มี วิสัยทัศน์และมีประสบการณ์มากกว่ามักเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่พนักงานที่มีวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า อาจมีความรู้ความสามารถน้อยกว่าผู้ที่มียุขานมากกว่า จึงทำให้ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะพนักงานมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นงานที่ตรงกับคุณวุฒิและความสามารถ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจหากงานที่ตนเองรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นงานที่ได้ปฏิบัติในปัจจุบันยังส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น รวมถึงบรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและสะดวกสบาย

1.4 ด้านความรับผิดชอบพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน พนักงานต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ ซึ่งในการปฏิบัติงานมักจะมีการเตรียมการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะพนักงานพนักงานได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีการประเมินความสารถของตนในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความสารถของตน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลวิจัย ดังนี้

2.1 พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเพราะไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ก็ต้องอยู่ในกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกันจึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันมาก อาจเพราะตามหน่วยงานโดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษานั้น ได้ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าจะเน้นในเรื่องของเพศ

2.2 พนักงานมีการจำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ เพศชายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในหน่วยงานแทบจะทุกที่มักให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และผู้ที่มีความอาวุโส ซึ่งหากมีประสบการณ์ในการทำงานมากก็ย่อมจะเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานนั้นมากขึ้น

2.3 พนักงานมีการจำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ สถานภาพโสดอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะหากพนักงานที่มีครอบครัวจะมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานมากกว่า อาจด้วยภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบ

2.4 พนักงานมีการจำแนกตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง อาจเพราะส่วนมากเป็นเด็กจบใหม่หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานยังไม่มากพอ

2.5 พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเพราะเงินเดือนถือเป็นปัจจัยสำคัญในแรงจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง

2.6 พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากี่ปีก็ต้องปฏิบัติอยู่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกันจึงมีแรงจูงใจไม่ต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

พนมพร แสนมีมา (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

โชติกา ระโส (2555) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ยุทธการ ศิริดากุล (2550) สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ)

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน

สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตบางแค

ชญญา อธิรศิลป์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย

บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)