

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

The Manager Affecting on the Working Motivation of Supporting Staff
in Rajamangala University of Technology Isan Nakhonratchasima

นัยน์ปพร โชตพันธ์สานต์¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test วิเคราะห์รายคู่ด้วย LSD วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การศึกษานี้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 34-41 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประเภทบุคลากรคือ ลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างประจำ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และอายุงาน 1 - 5 ปี ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการโดยรวม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ข้อที่มีระดับความเห็นด้วยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 และด้านปัจจัยก้ำจุน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน ด้านที่มีความเห็นด้วยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37 และผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยก้ำจุน เป็นรายด้าน ด้านที่มีความเห็นด้วยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม สถานภาพ ประเภทบุคลากร และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา แตกต่างกัน การบริหารจัดการ ด้านการสั่งการ, ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน

คำสำคัญ การบริหารจัดการ แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยก้ำจุน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objective of this study is to study the management which affects on the working motivation of supporting staff in Rajamangala University of Technology Isan Nakhonratchasima. The sampling groups of this study are 229 supporting staff working in Rajamangala University of Technology Isan Nakhonratchasima. Questionnaires are used as research instruments. The analyzing statistics employed are percentage, means, standard deviation, T-test, F-test, dual comparison by LSD, Pearson's correlation and multiple regressive analysis. The statistic data are analyzed by instant program. The researcher defines the significance at 0.05 level.

The study reveals that most of the respondents are female. They are between 34-41 years of age and single, with bachelor degree background. They are both temporary and permanent staff. Their monthly income is below 15,000 baht. They have been working for 1-5 years. According to the analysis result of the management in general view, the opinion interpretation is at much level, with means of 3.90. The item with highest opinion is *planning item*. The opinion is at much level, with means of 4.04. Due to the working motivation of the supporting staff in general view, it is regarded as much level, with means of 4.01. In aspect of motivating factor, the opinion is at much level, with means of 4.04. In regard of supporting factor, the opinion is at much level, with means of 3.98. Considering the product of motivating factors in each aspect, the respondents consider *responsibility factor* as the highest, with means of 4.37. In addition, for the analysis result of supporting factors in each aspect, the most popular rating is *interpersonal relation* and *working environment*. They are rated at much level, with means of 4.06. Due to the hypothesis test, individual factors classified by status, personal type, and monthly income affect differently on working motivation of supporting staff in Rajamangala University of Technology Isan Nakhonratchasima. Lastly, the management in commanding, planning, and controlling is related to the working motivation of supporting staff in Rajamangala University of Technology Isan Nakhonratchasima, both in motivating and supporting factors.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานะสังคมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบัน องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน แต่ในยุคสมัยนี้การพัฒนาศักยภาพขององค์กรในแง่เทคโนโลยีเงินลงทุน กลยุทธ์ทางการแข่งขันที่ชาญฉลาดเพียงเท่านั้นคงไม่พอ สิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างแท้จริงนั้น คือ คนนั่นเอง ซึ่งหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ก็จะช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้เช่นกัน ดังนั้น องค์กรที่ดีควรมีการพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ ให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์กรยังต้องหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเหล่านั้นยังคงจงรักภักดีที่จะทำงานให้องค์กรด้วยความเต็มใจ และรักษาพนักงานในองค์กรให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

การบริหารจัดการองค์กรที่ดี เป็นปัจจัยในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร การบริหารจัดการและแรงจูงใจการในปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญที่บอกถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความ มีประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าบุคลากรเชื่อมั่นในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร จะมีความตั้งใจ และเสียสละทุ่มเทให้กับงานมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดียอมรับเป้าหมายค่านิยม เกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงานและเป็นสมาชิกองค์กร อยากรู้อุทิศสละเวลาทั้งร่างกาย แรงใจให้กับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ การบริหารจัดการและแรงจูงใจการในปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กร และความมีประสิทธิภาพขององค์กร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ถือเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีบุคลากรสายสนับสนุนเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา เพื่อนำงานวิจัยนี้มาช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดแผนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา แตกต่างกัน
2. การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และอายุงาน และการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการตั้งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

2. ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 533 คน ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลสรุปจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2563 (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2563)

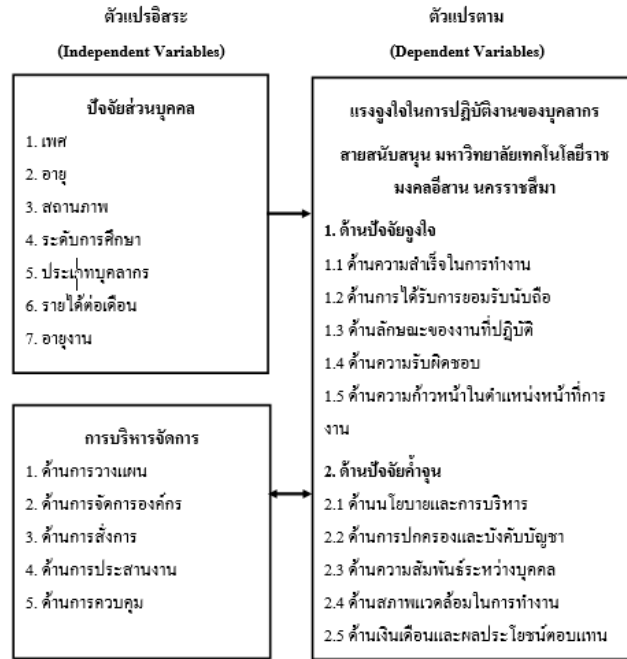
2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา จำนวน 229 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5

3) วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบประชากรที่แน่นอน สามารถแบ่งกลุ่ม หรือระดับชั้น (Strata) ได้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนพฤศจิกายน 2563 ถึง เดือน มีนาคม 2564

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา จำนวน 533 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนตัวอย่าง 229 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มบุคลากรในแต่ละสังกัด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับสลากไม่ใส่กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร การบริหารจัดการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ และเรียบเรียงข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ การวิเคราะห์สมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ T-test และ F-test (one-way ANOVA) วิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 229 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 34 – 41 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประเภทบุคลากร คือ ลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้าง ประจำ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และอายุงาน 1 - 5 ปี

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการ

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 ผลความเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เป็นรายด้านระดับสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมา คือ ด้านการควบคุม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการประสานงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการสั่งการ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และให้ความเห็นด้วยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการองค์กร มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และด้านปัจจัยก้ำจุน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98

ผลความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ เป็นรายด้าน ด้านที่มีความเห็นด้วยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และให้ความเห็นด้วยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85

ผลความคิดเห็นด้านปัจจัยก้ำจุน เป็นรายด้าน ด้านที่มีความเห็นด้วยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และให้ความเห็นด้วยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา แตกต่างกัน พบว่า สถานภาพ ประเภทบุคลากร และรายได้ต่อเดือน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพการสมรส จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพโสด

ประเภทบุคลากรที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา แตกต่างกัน

กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient Analysis) พบว่า การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ด้านปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.719 และการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ด้านปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.878

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Liner Regression Analysis) การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน

การบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดการองค์กร 3) ด้านการสั่งการ 4) ด้านการประสานงาน 5) ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า การบริหารจัดการด้านการสั่งการ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการบริหารจัดการ ด้านการจัดการองค์กร และด้านการประสานงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 34 – 41 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประเภทบุคลากร คือ ลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างประจำ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และอายุงาน 1 - 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกาญจนา อัจฉริยะ (2556) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ มณฑิรา นาคมีศรี (2562) ศึกษาผลกระทบต่อการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุวรรณเกลิยวทอง จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน 1 ปี – 5 ปี

การอภิปรายปัจจัยการบริหารจัดการ

การวิเคราะห์การบริหาร โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 ในรายด้านระดับสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมา คือ ด้านการควบคุม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการประสานงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านการสั่งการ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และให้ความเห็นด้วยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการองค์กร มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกาญจนา อัจวงษา (2556) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการ โดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิรา นาคมีศรี (2562) ศึกษาผลกระทบต่อการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุวรรณเกลิยวทอง จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ โดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01

การอภิปรายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 ประกอบด้วยด้านปัจจัยจูงใจ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 และด้านปัจจัยก้ำจุน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี สารนอก (2553) ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณัฐ พาทีทิน (2559) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.04

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านปัจจัยจูงใจ เป็นรายด้านด้านที่มีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และให้ความเห็นด้วยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ธนภัทร พงษ์ทอง (2553) ศึกษาการมีส่วนร่วมในงานสาธารณสุขของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด ศรีสะเกษ มีค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงใจ สูงที่สุดในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิสา เลขาวัฒน์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัย เชื้อหนุนในการทำงานของพนักงานราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงใจในการทำงาน น้อยที่สุด ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านปัจจัยค้ำจุน เป็นรายด้าน ด้านที่มีความเห็นด้วยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความเห็นด้วย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และให้ความเห็นด้วยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความเห็น ด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร พงษ์ทอง (2553) ศึกษาการ มีส่วนร่วมในงานสาธารณสุขของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ มีค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

การอภิปรายข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภท บุคลากร รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และ อายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา แตกต่างกัน พบว่า สถานภาพ ประเภทบุคลากร และรายได้ต่อเดือน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพการสมรส จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มบุคลากร สายสนับสนุน ที่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณฯ พาทีทิน (2559) ศึกษา แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงาน สรรพสามิตพื้นที่ตราด ที่มีสถานภาพการสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพ โสด ประเภทบุคลากรที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมรงค์ สีหาเสวนา (2557) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัด จันทบุรี พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสวนา (2557) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน

การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านการสั่งการ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากผลการศึกษา การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยครั้ง เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ
2. บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหากมีการบริหารจัดการในด้านการสั่งการ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุมที่ดี
3. มหาวิทยาลัยฯ ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ เนื่องจากคุณภาพชีวิตของกลุ่มบุคลากรกลุ่มนี้ต่ำกว่ากลุ่มอื่น จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มหาวิทยาลัยฯ จึงควรยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยอาจเพิ่มรายได้หรือสร้างความมั่นคงในงานจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของหน่วยงาน เพื่อนำผลมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2563) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2563.
- จารุณี สารนอก (2553) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชนภัทร พงษ์ทอง (2553) ศึกษาการมีส่วนร่วมในงานสาธารณสุขของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ. สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มณฑิรา นาคมีศรี (2562) ศึกษาผลกระทบต่อการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท สุวรรณเกษียทอง จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- สุกาญจนา อัจวงษา (2556) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุกาญจนา อัจวงษา (2556) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา : เทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อลิสา เลขะวัฒนะ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานของพนักงาน ราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.