

การบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Management and Employee Performance Motivation
Premises Division Office of Ramkhamhaeng University

ณัฐพงศ์ นิเวศน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารจัดการของหน่วยงานกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี จำนวนทั้งสิ้น 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี ขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท 2) การบริหารจัดการของกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมการถดถอย การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.633 และสามารถ อธิบายความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 40.1

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

| | |
|---------------------------|---|
| Independent Study's Title | Management and Employee Performance Motivation Premises Division Office of Ramkhamhaeng University |
| Study's Name | Natapong Niwes |
| Degree Sought | Master of Business Administration |
| Major | Management |
| Advisor | Assoc. Prof. Dr. Krittiya Yongvanich |

This research aims to (1) to study the management of the Premises Division Office of Ramkhamhaeng University (2) to study the level of motivation in the work of personnel in the Premises Division Office of Ramkhamhaeng University (3) To study the relationship between the management that affects the motivation for the performance of the personnel of the Premises Division. Office of Ramkhamhaeng University. Methods of conducting the research were from 125 and using questionnaires. is a data collection tool. The statistics used to analyze were descriptive statistics, expressed as percentage, mean, standard deviation analysis, t-test, standard deviation analysis (one-way ANOVA) and a correlation test between variables using multiple regression analysis.

The results of the study showed That most of the respondents were male, aged 36 – 45 years, single status, had a bachelor's degree, more than 12 years of work experience, average monthly income 15,001 – 20,000 baht. Management of the Premises Division Office of the President Ramkhamhaeng University Overall, it's at the highest level. The level of motivation for the performance of the Premises Division personnel Office of the President Ramkhamhaeng University found that the motivation factor Overall, it's at a high level. The results of the regression relationship analysis of the management affecting the motivation to perform the work of the Premises Division personnel. Office of the President, it was found that the multiple correlation coefficient (R) of 0.633 was found to explain the relationship percentage 40.1

Keywords: Management, Employee performance Motivatio

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกของการทำงาน แรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิผลในงานซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องให้ความสำคัญเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร และสร้างความผูกพันกับพนักงาน โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความผูกพันในงานและองค์กรโดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อการดำรงอยู่ได้

กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการพร้อมกับการสถาปนามหาวิทยาลัยรามคำแหงเมื่อปี พ.ศ. 2514 มีภาระหน้าที่ในการสนองนโยบายหลักของมหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ การสนับสนุนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานกลางในการให้บริการเกี่ยวกับอาคารเรียน วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน การดูแลและรักษาความสะอาดบริเวณภายในมหาวิทยาลัย การบำรุงรักษาไม้ดอกไม้ประดับและต้นไม้ เพื่อให้เกิดร่มเงา ปรับปรุงภูมิทัศน์ การบำรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารสถานที่และอุปกรณ์ต่างๆ การดูแลและบำรุงรักษายานพาหนะของทางราชการ จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย ในด้านการจัดโรงอาหาร ร้านค้า ให้เกิดความสะอาด และให้มีเพียงพอ ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในมหาวิทยาลัย จัดระบบการจราจรภายในมหาวิทยาลัยให้เกิดความเรียบร้อยและปลอดภัย ดูแลและรักษาระบบสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ และส่งเสริมกิจการของมหาวิทยาลัย ผู้ศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของหน่วยงานกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานการศึกษา

การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 183 คน (ข้อมูลบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564) ผู้วิจัยทำการหาประชากรกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรการคำนวณหาสัดส่วนประชากรของเครชีและมอร์แกน โดยกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 125 คน

2. ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มาใช้เป็นขอบเขตในการศึกษาข้อมูล

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา การศึกษาคั้งนี้อยู่ในช่วงเวลาระหว่างเดือน สิงหาคม – พฤศจิกายน 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

เฟรดริค วินสโลว์ เทเลอร์ (1911, อ้างถึงใน พัชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560, หน้า 13) Taylor เสนอให้องค์กรมีการจัดตั้งระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยอาศัยวิธีการศึกษาที่ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาช่วยทำให้การสร้างหลักในการบริหารจะต้องมีการทำอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเทคนิคหรือวิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ กฎระเบียบ วิธีการในการทำงาน มีมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรจะนำมาใช้ ต้องผ่านการศึกษาวิเคราะห์เชิงประจักษ์เสียก่อน โดยมีการสังเกตจับเวลา จดบันทึกวิเคราะห์วิจัยมาแล้วอย่างดีว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดแล้ว สามารถนำมาใช้ในการทำงานนั้นได้อย่างดี Taylor กำหนดหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ 4 ข้อคือ

1. พัฒนาหลักการทำงาน การวางมาตรฐานในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการทำงานทุกอย่างต้องเข้าสู่ระบบมาตรฐานตั้งแต่ วิธีการทำงาน ปริมาณงานที่ทำ

เวลาการทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันหมด เน้นเรื่องวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way)

2. ต้องมีการคัดเลือกคนตามหลักการวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน ผลประโยชน์ที่ดีที่สุดที่ฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงานจะได้รับ จะขึ้นอยู่กับการทำงานของแต่ละคน เพราะฉะนั้นทุกคนต้องทำงานให้มีผลผลิตสูงสุดเท่าที่จะทำได้

3. ต้องพัฒนาบุคคลแต่ละคนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Develop person) เพื่อให้ทุกคนทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ต้องทำควบคู่ไปกับการทำงานในข้อ 2 เมื่อรับบุคคลเข้าทำงานแล้วต้องมีการฝึกอบรม สอนงานให้แต่ละคนทำงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการในการที่องค์กรกำหนดไว้ด้วย เพื่อเป็นการเตรียมตัวให้ผู้ที่ทำงานสามารถทำงานที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างดี และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตด้วย

4. สร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างฉันท์มิตรให้เกิดขึ้นในองค์กร (Friendly Cooperation) โดยต่างฝ่ายต่างต้องเห็นใจซึ่งกันและกันคือ ฝ่ายบริหารต้องมีความเห็นใจคนงาน โดยมอบหมายงานให้แก่คนงานในปริมาณและมาตรฐานของงานที่จะให้คนงานทำในแต่ละวัน ควรมีปริมาณที่เหมาะสมไม่หนักเกินไป ฝ่ายบริหารต้องให้รางวัลพิเศษแก่คนงานที่ทำงานดีเด่น และสอดคล้องกับหลักวิทยาศาสตร์ด้วย ฝ่ายจัดการต้องคอยเอาใจใส่สอนคนงานให้ทำงานในแต่ละขั้นตอนของงานอย่างถูกวิธี โดยจัดให้มีหัวหน้างานคอยสอนงานดูแล แนะนำคนงานให้ทำงานอย่างถูกต้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุวรรณี แสงมหาชัย (2556) ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ว่า การจูงใจคือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในระดับสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความเอาใจจริงเอาใจในการทำงานของคน การใช้ความมานะอดุสาหะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรประกอบที่สำคัญสามประการในการให้ความหมายของการจูงใจคือ ความเอาใจจริงเอาใจ (intensity) การมีทิศทาง (direction) และความยืนหยัด (persistence)

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2559) ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการหรือการกระทำที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายที่ต้องการ

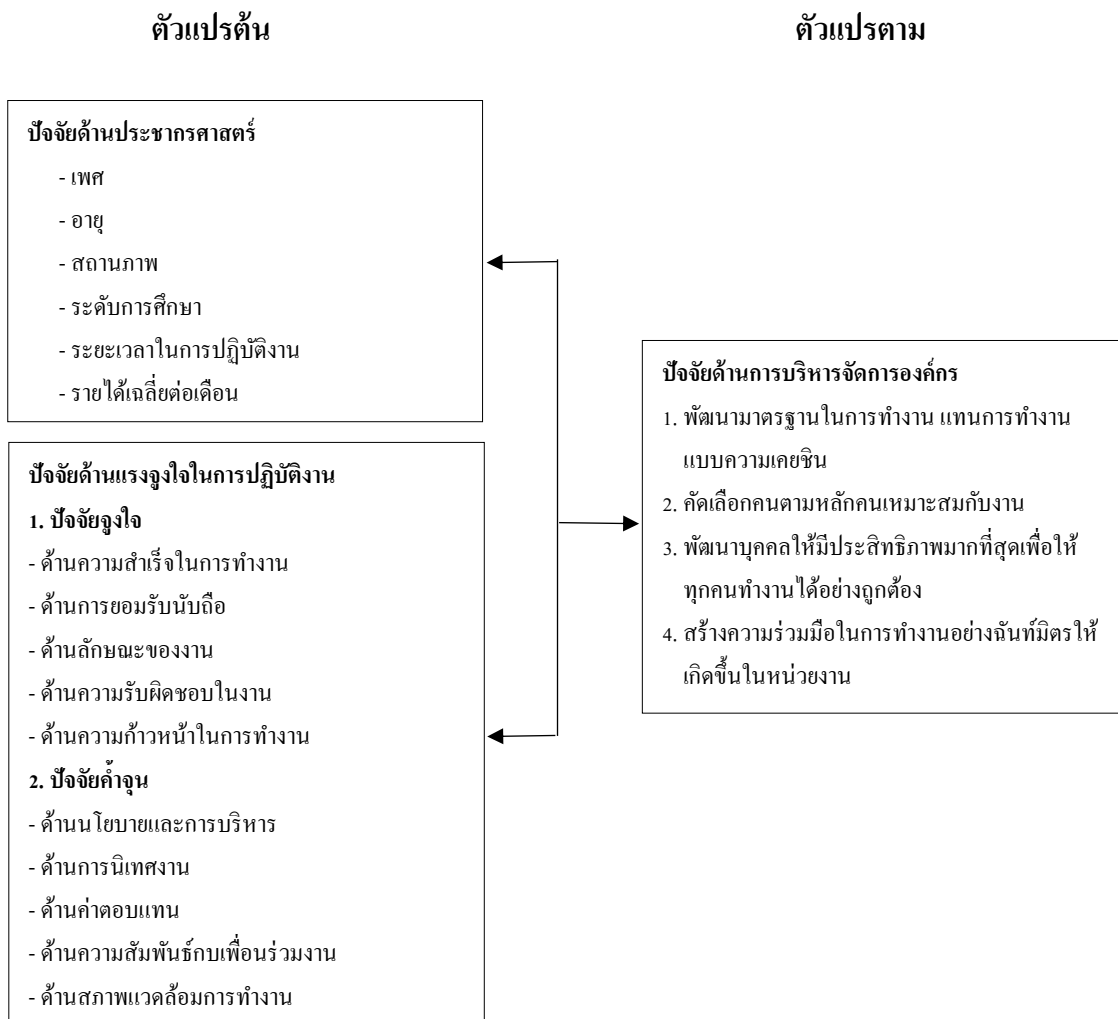
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน พัชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560, หน้า 21) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจและการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงานในองค์กร 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ตำแหน่งงาน 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) ชีวิตส่วนตัว 10) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี จำนวนทั้งสิ้น 183 คน (ข้อมูลบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564) ผู้วิจัยทำการหาประชากรกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรการคำนวณหาสัดส่วนประชากรของเครื่องและมอร์แกนโดยกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกคำตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการ แบ่งเป็น 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) พัฒนามาตรฐานในการทำงาน แทนการทำงานแบบความเคยชิน 2) คัดเลือกคนตามหลักคนเหมาะสมกับงาน 3) พัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้ทุกคนทำงานได้อย่างถูกต้อง 4) สร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างฉันทันมิตรให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านปัจจัยก้ำจุน 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านการนิเทศงาน 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาบันทึกข้อมูล ในรูปของตารางความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์การบริหารจัดการของกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี โดยนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงาน อธิการบดี โดยนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการ วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.6 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.2 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.20

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการของกองอาคารสถานที่ สำนักงาน อธิการบดี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับการ คัดเลือกคนตามหลักคนเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามมาด้วยการพัฒนามาตรฐานใน การทำงาน แทนการทำงานแบบความเคยชิน อยู่ในระดับมากที่สุด และพัฒนาบุคคลให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้ทุกคนทำงาน ได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก และสร้างความร่วมมือ ในการทำงานอย่างฉันทันมิตรให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงาน อธิการบดี ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ตามมาด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำเสร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามมาด้วยท่านสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่ม ตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาเรื่องงาน อยู่ในระดับมาก ตามมา

ด้วยเพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก และท่านได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับความเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับท่านมีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ตามมาด้วยงานที่ทำเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด และงานที่ทำมีความท้าทาย อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ทำมีความเหมาะสมกับตัวท่าน อยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ตามมาด้วยท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานมากขึ้นอยู่ในระดับมาก

3.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับมีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ อยู่ในระดับมาก ตามมาด้วยมีการฝึกอบรมในงานใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และมีแผนพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

3.6 กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามมาด้วยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

3.7 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับท่านปฏิบัติงานตามนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ตามมาด้วยหน่วยงานมีการวางแผนเป็นอย่างดี ทำให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และหน่วยงานมีนโยบายที่ทำให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสนับสนุนการบริหารของหน่วยงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก

3.9 ด้านการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับหน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ ๆ อยู่ในระดับมาก ตามมา

ด้วยท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการนิเทศงาน อยู่ในระดับมาก และระยะเวลาในการนิเทศงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง อยู่ในระดับมาก

3.10 ด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับท่าน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามมาด้วยหน่วยงานมีการพัฒนา ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ท่านอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และหน่วยงานมอบสวัสดิการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับมาก

3.11 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับสามารถประสานงาน และได้รับความช่วยเหลืออยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ตามมาด้วยท่านมักเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง และท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างสบายใจ อยู่ในระดับปานกลาง

3.12 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามมาด้วยท่านมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านสะดวกในการเดินทางไปทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย อยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมการถดถอยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 = การบริหารจัดการไม่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี

H_1 = การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของการบริหารจัดการส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามปัจจัยด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Sig.=0.001) ด้านลักษณะของงาน (Sig.=0.001) ด้านความรับผิดชอบในงาน (Sig.=0.031) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

(Sig.=0.009) และด้านนโยบายและการบริหาร (Sig.=0.006) แสดงว่า ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 นั่นคือ การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.633 และสามารถ อธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 40.1 และสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y = 2.486 + 0.300X_1 + 0.541X_3 + 0.854X_4 + 1.007X_5 + 0.957X_6 - 3.136X_7$$

0.000 0.001 0.001 0.031 0.009 0.008 0.006

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการของกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับการคัดเลือกคนตามหลักคนเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามมาด้วยการพัฒนามาตรฐานในการทำงาน แทนการทำงานแบบความเคยชินอยู่ในระดับมากที่สุด และพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้ทุกคนทำงานได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก และสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่าง จันทมิตรให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารจัดการต้องใช้หลักการบริหารที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา วิไลลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการองค์การทางศิลปวัฒนธรรม กรณีศึกษา มูลนิธิศุภนิรมิต ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยกระบวนการจัดการองค์การของมูลนิธิศุภนิรมิต 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม เป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จของมูลนิธิศุภนิรมิต คือ การสร้างเครือข่ายองค์การ โดยมีเครือข่ายเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ องค์การจึงจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ตามมาด้วยด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดกับด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามมาด้วยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ

มาก ซึ่งมีปัจจัยหลายด้าน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องอาศัยแรงจูงใจเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อจะให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ตามมาด้วยด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 46-55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับอายุอื่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

3. การวิเคราะห์สมการถดถอยของการบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี พบว่า การบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Sig.=0.001) ด้านลักษณะของงาน (Sig.=0.001) ด้านความรับผิดชอบในงาน (Sig.=0.031) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Sig.=0.009) และด้านนโยบายและการบริหาร (Sig.=0.006) แสดงว่า ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 นั่นคือการบริหารจัดการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.633 และสามารถ อธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 40.1 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Louis A. Allen (1958) การจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรของ POLC ในส่วนของ Leading ด้านการนำ ที่กล่าวไว้ว่าการนำ คือ เป็นกระบวนการจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยบุคคลที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น เป็นผู้ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามและสามารถนำบุคคล

เหล่านั้นไปสู่เป้าประสงค์ของกลุ่มได้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ จันทรานี สงวนนาม (2553) ที่กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การจูงใจภายใน (Interinsic Motivation) และ 2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น โดยแบ่งในแต่ละแผนกเพื่อศึกษาโดยละเอียด
2. สามารถนำไปศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการ และแรงจูงใจในหน่วยงานอื่น ๆ ได้ด้วย
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ความเครียดในงาน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความพร้อมในงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. นนทบุรี : บิณฑูตภัทช์รินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิสมัย เหล่าไทย. (2560). *ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษในประเทศไทย. ปรชญาคุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.*
- สุวรรณณี แสงมหาชัย และอุทัย เลหาวิเชียร. (2556). *พื้นฐานการวิจัยทางสังคมศาสตร์และรัฐประศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 1*. กรุงเทพฯ: เสมารธรรม.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). *หลักการบริหารธุรกิจ พิมพ์ครั้งที่ 6*. กรุงเทพฯ : จุดทอง.
- Frederick W. Taylor. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York : McMillan.
- Frederick, Herzberg. (1959). *Administrative Behavior*. New York : McMillan.
- Henri, L. Fayol. (1972). *General and Industrial and Industrial Management*. In J. C. Denver. *Students Guide to Principles of Management*. London : The Zeus Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.*