

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Working Motivation of Staff in President Office, Mahasarakham University

สุพันธ์ณี ศรีเสนา¹

Supanee Sornsena¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษาจากประชากร คือ พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 228 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประเด็นต่อไปนี้ คือ ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีองค์กรมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันระหว่างพนักงานกับพนักงานและพนักงานกับผู้บริหารระดับบัญชาชั้นต้น ควรมีการจัดการอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงพลังความคิดในทางบวก หรือมีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติในการพัฒนาตนเองมากขึ้น ผู้บริหารควรมีนโยบายระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติงาน ที่ใช้กับพนักงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล รายได้ที่พนักงานจะได้รับให้มากกว่าในปัจจุบันทุก ๆ ปี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน และมีคุณธรรมในการตัดสินใจพิจารณาการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹ Graduate Student, Master of Arts course. Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Abstract

This research aimed to study working motivation's level and suggestions relating to working motivation of staff in President Office, Mahasarakham University. The population were 228 staffs who worked at the President Office. The data was collected by rating scale questionnaire and analyzed by mean and standard deviation.

1. This research found the following results. Overall and fractional working motivation's level of the staff was considered in a good level. The highest mean was work achievement. Second mean was work itself. Third mean was policy and administration. Fourth mean was work advancement, and the last mean salary and benefit.

2. Working motivation's level of staff in President Office, Mahasarakham University, divided by gender, educational level and working period found that overall working motivation's level was good level in every sections.

3. The staff in the President Office provided the following suggestions concerning working motivation. Creating new environment within the office could increase staff's motivation. They should help and support each other and their head should support them also. Training and seminar should be arranged for the staff in order to create positive thinking, and they could apply the knowledge from training to develop themselves. Administrators should have transparent policy and regulations for the staff, and the administrators should promote their staff. Moreover, the administrators should increase suitable welfare, benefit and salary for their staff. The administrators should be equitable to consider any administrative subjects in order to enhance their staff's spirit and increase their working potential.

Keywords : Working, Motivation

บทนำ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และเป็นศูนย์กลางในการบริหาร ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของคณะ วิทยาลัย สำนักสถาบันให้เป็นที่ไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งมีความสำคัญในการที่พัฒนา มหาวิทยาลัยให้ไปสู่ความสำเร็จความวัตถุประสงค์ขององค์กร และการที่พนักงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จะมีความรู้ความสามารถได้จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ

งานด้วยจึงจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ แสดงว่าความรู้สึกรักของบุคลากรที่มีต่องานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานคุณภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ หากผู้บริหารมีความสามารถจูงใจให้บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบต่องาน ย่อมสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าประสงค์ นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานจึงน่าจะเป็นหลักการบริหารที่ดีวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อสามารถเลือกที่จะนำมาใช้
อย่างเหมาะสมกับบุคคลและเหตุการณ์หรือเวลาที่
เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ซึ่งการจูงใจอย่างถูกวิธี
ในลักษณะที่กระตุ้นให้บุคลากรพยายามใช้ความ
สามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะ
ต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาว่าบุคลากรมี
ความต้องการหรือมีความพึงพอใจในสิ่งใดจากการ
ปฏิบัติงานและกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจ
ยอมทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำสามารถชักจูง
กำกับและผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้เสมอ และบุคลากร
ย่อมต้องปฏิบัติหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
เช่น อาคารสถานที่ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และ
สิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับ
บัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหาร
ของแต่ละกลุ่มงานเป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการทำงาน
จึงเป็นธรรมชาติที่ผู้บริหารองค์กรจะเรียกร้องความ
สามารถที่เกิดจากกำลังใจจากผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้
งานของกองประชาสัมพันธ์และกิจการต่างประเทศ
บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด ซึ่งการปฏิบัติงานที่
เกิดจากความตั้งใจจะปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ
งานโดยตรงย่อมจะได้คุณภาพและประสิทธิภาพ
มากกว่าการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบังคับหรือ
เกิดจากการใช้อำนาจสั่งการ ผู้บริหารจึงควรทราบ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจะได้
นำมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพกับ
สถาบันการศึกษาต่อไป และการทำงานที่เกิดจาก
ภาระงานที่ต้องเผชิญ คือ สิ่งที่พนักงานต้องทำ
เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและการนำ
องค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่น การจัดการงานที่ได้รับ
มอบหมายให้สำเร็จ การรับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ทั้ง
ภายในและภายนอกองค์กร การฝึกอบรมพัฒนาตัว
เองในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

พนักงานที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม นับว่าเป็น
กำลังสำคัญของมหาวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัย
จะมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับ

กับพนักงานทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ดังนั้น
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจัดว่าเป็นแนวทาง
หนึ่งของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
มหาสารคามให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่
ในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางราชการซึ่งวิธีการใน
การพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น การให้
ทุนในการศึกษาต่อ การให้ทุนฝึกอบรม การให้ทุน
ไปศึกษาดูงาน การเข้าร่วมสัมมนา การให้โอกาส
เปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ การโอน
ย้ายบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ เป็นต้น เพื่อที่
จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติ
งาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ
ความรู้ ความชำนาญต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ
ต่อไป (การจัดการความรู้สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2556.
2556 : 1 - 4)

เนื่องจากภาระหน้าที่ในการปฏิบัติ
งานของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัด
สำนักงานอธิการบดีมีภาระหน้าที่และวัฒนธรรม
ขององค์กรแตกต่างกันออกไปทำให้เกิดความแตก
ต่างทางสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลไม่เหมือน
กันในการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงสภาพ
จิตใจของพนักงานเป็นหลัก เพื่อจะส่งผลให้การ
ปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารใหม่ทำให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงานในองค์กรไป
ด้วย ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานเดิมอาจจะต้องมีการ
เปลี่ยนงานที่ปฏิบัติเดิมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ
ในการที่จะต้องเปลี่ยนแปลงงานและไม่สามารถ
ปฏิบัติงานได้ ด้วยสภาพจิตใจในการปฏิบัติงานไม่
ปกติ เกิดการแสดงออกทางอารมณ์ ทำให้ผลงาน
ที่ออกมาไม่มีคุณภาพ อาจจะต้องลาออก
จากงานหรือขอย้ายสำนักงาน ดังนั้น ผู้บริหาร
ต้องคำนึงสภาพจิตใจของพนักงาน การที่พนักงาน
มีสภาพจิตใจที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและ
จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

จากสภาพปัญหาและด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อค้นหาแรงจูงใจและข้อเสนอแนะของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากศึกษาปรับปรุงและพัฒนางานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและร่วมมือกันพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าได้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการที่ผู้บริหารจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 11 หน่วยงาน ได้แก่ กองกลาง กองบริการการศึกษา กองกิจการนิสิต กองแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่ กองคลังและพัสดุ กองทะเบียนและประมวลผล กองอาคารสถานที่ กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ และกองประชาสัมพันธ์และกิจการต่างประเทศ และสำนักตรวจสอบภายใน รวมจำนวนทั้งสิ้น 228 คน โดยผู้ศึกษาจะทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งสร้างโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารบทความทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแบ่งระดับแรงจูงใจแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดอำนาจการจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. นโยบายและการบริหาร
5. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้ถูกต้องตามหลักวิชาและความ

สมบรูณ์ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะแต่ละด้าน โดยการหาค่า IOC : (Index of Congruence) ที่ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ สามารถใช้เป็นข้อคำถามได้ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 228 ชุดไปใช้

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมทั้งหมด 228 ชุด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้เลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมกับการพรรณนาประกอบ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขึ้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบสมบรูณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form) โดยกำหนดรหัสของคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ค่านำหนักโดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับของแรงจูงใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับของแรงจูงใจมาก
- 3 หมายถึง ระดับของแรงจูงใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับของแรงจูงใจน้อย
- 1 หมายถึง ระดับของแรงจูงใจน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมและรายด้าน มีการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้
ระดับค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 ระดับแรงจูงใจมาก
ระดับค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 ระดับแรงจูงใจน้อย
ระดับค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน เรียงจากมากไปหาน้อย ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 ระหว่าง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

1. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.29$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.26$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.21$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.91$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.76$) (ตาราง 1)

ตาราง 1 ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ

| รายด้าน | μ | σ | ระดับแรงจูงใจ |
|---------------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | 4.29 | 0.46 | มาก |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.91 | 0.85 | มาก |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.26 | 0.59 | มาก |
| 4. ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.21 | 0.72 | มาก |
| 5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.76 | 0.83 | มาก |
| รวม | 4.09 | 0.57 | มาก |

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 จำแนกตามเพศและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อจำแนกตามเพศหญิงเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.26$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.25$) ด้านนโยบายและการบริหาร (μ

$= 4.15$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.78$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.67$) และจำแนกตามเพศชายเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.34$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.30$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.28$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.09$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.90$) (ตาราง 2)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามเพศและรายด้าน

| เพศ | จำนวน (คน) | รายด้าน | μ | σ | ระดับแรงจูงใจ |
|------------|------------|--|-------------|-------------|---------------|
| 1. หญิง | 138 | 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน | 4.26 | 0.46 | มาก |
| | | 1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.78 | 0.86 | มาก |
| | | 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.25 | 0.58 | มาก |
| | | 1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.15 | 0.76 | มาก |
| | | 1.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.67 | 0.80 | มาก |
| 2. ชาย | 90 | 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน | 4.34 | 0.45 | มาก |
| | | 2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 4.09 | 0.80 | มาก |
| | | 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.28 | 0.59 | มาก |
| | | 2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.30 | 0.64 | มาก |
| | | 2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.90 | 0.86 | มาก |
| รวม | 228 | | 4.09 | 0.69 | มาก |

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษาและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.66$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.60$) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.42$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.28$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 4.14$) จำแนกตามระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียง

จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.28$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.25$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.21$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.91$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.75$) และจำแนกตามระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.28$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.17$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.01$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.72$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.62$) (ตาราง 3)

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษาและรายด้าน

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | รายด้าน | μ | σ | ระดับแรงจูงใจ |
|------------------------|------------|--|-------|----------|---------------|
| 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | 21 | 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน | 4.42 | 0.39 | มาก |
| | | 1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 4.28 | 0.97 | มาก |
| | | 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| | | 1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.66 | 0.53 | มากที่สุด |
| | | 1.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 4.14 | 1.11 | มาก |
| 2. ปริญญาตรี | 159 | 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน | 4.28 | 0.46 | มาก |
| | | 2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.91 | 0.78 | มาก |
| | | 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.25 | 0.56 | มาก |
| | | 2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.21 | 0.67 | มาก |
| | | 2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.75 | 0.78 | มาก |
| 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า | 48 | 3.1 ด้านความสำเร็จของงาน | 4.28 | 0.48 | มาก |
| | | 3.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.72 | 0.96 | มาก |
| | | 3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.17 | 0.63 | มาก |
| | | 3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.01 | 0.84 | มาก |
| | | 3.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.62 | 0.82 | มาก |
| รวม | 228 | | 4.09 | 0.69 | มาก |

2.3 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu =$

5.00) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.50$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.43$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.40$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 4.20$) จำแนก

ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.36$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.21$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.20$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 4.10$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.66$) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.25$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.23$) ด้านลักษณะ

ของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.32$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.86$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.80$) และจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.32$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.31$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.20$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.87$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 3.75$) (ตาราง 4)

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | จำนวน (คน) | รายด้าน | μ | σ | ระดับแรงจูงใจ |
|-----------------------|------------|--|-------|----------|---------------|
| 1. ต่ำกว่า 1 ปี | 1 | 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน | 4.43 | 0 | มาก |
| | | 1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 4.50 | 0 | มาก |
| | | 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 5.00 | 0 | มากที่สุด |
| | | 1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.40 | 0 | มาก |
| | | 1.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 4.20 | 0 | มาก |
| 2. 1 – 5 ปี | 36 | 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน | 4.36 | 0.47 | มาก |
| | | 2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 4.10 | 0.65 | มาก |
| | | 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.21 | 0.53 | มาก |
| | | 2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.18 | 0.68 | มาก |
| | | 2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.66 | 0.73 | มาก |
| 3. 6 – 10 ปี | 103 | 3.1 ด้านความสำเร็จของงาน | 4.25 | 0.43 | มาก |
| | | 3.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.86 | 0.80 | มาก |
| | | 3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.22 | 0.56 | มาก |
| | | 3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.23 | 0.67 | มาก |
| | | 3.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.80 | 0.79 | มาก |
| 4. 10 ปีขึ้นไป | 88 | 4.1 ด้านความสำเร็จของงาน | 4.31 | 0.49 | มาก |
| | | 4.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.87 | 0.96 | มาก |
| | | 4.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.32 | 0.63 | มาก |
| | | 4.4 ด้านนโยบายและการบริหาร | 4.20 | 0.79 | มาก |
| | | 4.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.75 | 0.92 | มาก |
| รวม | 228 | | 4.09 | 0.69 | มาก |

3. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ศึกษาจะนำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้การพรรณนา แยกในแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน คือ ควรมีการแสดงความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ
- 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานสายสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานมากขึ้น ควรมีการอบรมพัฒนาความชำนาญการเฉพาะด้านสายงาน และควรมีการกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- 4) ด้านนโยบายและการบริหาร คือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เท่าเทียมและผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และดูแลพนักงานไม่เท่าเทียมกัน และ
- 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล คือ ควรมีการเพิ่มสวัสดิการดูแลของครอบครัวพนักงานด้วย ควรมีสวัสดิการให้พนักงานสามารถลาพักศึกษาต่อได้ ควรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านสาธารณสุขโรค ควรมีการปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ปรับตัวสูงขึ้น ควรมีการเพิ่มเงินเดือนค่าชานาญการเฉพาะด้านสายงาน และควรมีการเพิ่มเงินเดือนให้เทียบเท่ากับพนักงานวิชาการ

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะการสร้าง ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พนักงาน มีความกล้าที่จะตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติสามารถ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และผู้บริหารให้โอกาส ปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานมีแรงจูงใจที่จะ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ตั้งไว้ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งาน ที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จล้วนได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ทำงานที่ได้รับ มอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ผลสำเร็จใน การปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางาน ให้ดีขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานได้ ได้รับความไว้วางใจมอบหมาย งานสำคัญให้ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาแสดงความ ชื่นชมต่อความสำเร็จในงานเสมอผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับ วราภรณ์ คำเพชรดี (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของ บุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ทั้ง

5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วรวิวี อังศุรจากรุภัทร์. (2552) การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรของบริษัทผู้บริการอินเทอร์เน็ตมีความคิดเห็น่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการคาดการณ์ และกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องปฏิบัติงานจนมีผลงานที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การใช้อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของบริษัท และมีการติดต่อประสานงานอย่างเป็นกันเองและได้รับอิสระในการทำงาน เมื่อเทียบเป็นคะแนนเฉลี่ยแล้วให้ความสำคัญปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ จำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจาก

ผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ระบบการพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม และงานที่ปฏิบัติมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผลการวิจัยที่พบ ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านความกระตือรือร้นมากที่สุดและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ จำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงกับ ความถนัด ความรู้ ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ได้รับมอบหมายมีการวางแผนงานไว้อย่างชัดเจน ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ วิชระ บุญปลอด (2551) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน

ที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงานสำหรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการบริหารที่มีความชัดเจนรวมถึงการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ระเบียบ คำสั่ง ชัดเจนในการถือปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาและนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจนผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทน สวัสดิการของพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีการพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่า

ตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ มีการสนับสนุนในการศึกษาเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ สวัสดิการอื่น ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และตำแหน่งงาน และมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้อย่างสม่ำเสมอ ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ วรระอุทรา (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จำแนกตามเพศและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และเมื่อจำแนกตามเพศชายเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จำแนกตามระดับการศึกษาและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน

จำนวน 5 ด้าน พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และจำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

เกื้อกูล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ข้อเสนอแนะของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการแสดงความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ

3.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการอบรมพัฒนาความชำนาญการเฉพาะด้านสายงาน ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานสายสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ควรมีการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานมากขึ้น และควรมีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าสายงานให้ชัดเจน

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ คือ ควร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และดูแลพนักงานไม่เท่าเทียมกัน

3.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ คือ ควร มีการเพิ่มสวัสดิการดูแลของครอบครัวพนักงาน ด้วย ควรมีการปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจที่ปรับตัวสูงขึ้น ควรมีการเพิ่มเงินเดือน ค่าชานาญการเฉพาะด้านสายงาน ควรมีการเพิ่ม เงินเดือนให้เทียบเท่ากับพนักงานวิชาการ ควรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านสาธารณสุขโรค และควรมีสวัสดิการให้พนักงานสามารถลาพักศึกษาต่อได้

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษามาใช้

1.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นองค์กรมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันระหว่างพนักงานกับ

พนักงานและพนักงานกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นตนเองได้รับการดูแลเอาใจใส่ รู้สึกว่ามีคุณค่าซึ่งวิธีเหล่านี้จะช่วยลดอิทธิพลของภาระงานที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานให้น้อยลงได้และเพื่อให้พนักงานสามารถอุทิศตนให้องค์กรได้ และมีความรู้สึกผูกพันองค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องกับหัวหน้างานหรือระหว่างผู้ร่วมงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการจัดกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มความสัมพันธ์กันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับชามายิ่งขึ้น

1.2 การกระตุ้นและสร้างลักษณะด้านบวกเฉพาะของบุคลากรโดยตรงอย่างการมองโลกในด้านดีให้กับพนักงาน โดยการจัดการอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงพลังความคิดในทางบวก หรือมีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติในการพัฒนาตนเองมากขึ้น ซึ่งวิธีนี้เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยป้องกันและลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เกิดจากภาระงานได้

1.3 ผู้บริหารควรมีนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติงาน ที่ใช้กับพนักงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงและความมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ และจะทำให้ช่วยลดการเข้า - ออกงานของพนักงาน

1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจากความสามารถ ความเหมาะสม วุฒิภาวะและใช้ระบบความยุติธรรมในการพิจารณาเพราะจะทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาต่อองค์กร ลดปัญหาความแตกต่างของพนักงานในองค์กรเดียวกันด้วย

1.5 ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล รายได้ที่พนักงานจะได้รับให้มากกว่าในปัจจุบันทุก ๆ ปี เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นอย่างมาก

1.6 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน และมีคุณธรรมในการตัดสินใจพิจารณาการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อนำการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการกับสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

- เนตรหทัย ณรงค์แสง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. ภาคนิพนธ์ บช.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นันทวัฒน์ ศรีสด. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2556). การจัดการความรู้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2556. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชระ บุญปลอด. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา. การศึกษาอิสระ บช.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วราภรณ์ คำเพชรดี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ บช.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรวิทย์ อังศุธรจารุกัณฑ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้ใช้บริการอินเทอร์เน็ต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 3 ฉบับที่ 5 (มกราคม).
- วรรณ อุกุทธา. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ บช.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.