

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



นายธูปกร รัศมี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

**The Relationship between Job Motivation and Work Happiness of University
Academic Support Staff at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University**

Mr. Thapakorn Ratsamee

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุข
ในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ชื่อและนามสกุล นายฐปกร รัศมี

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ผู้ศึกษา นายฐปนกร รัศมี **รหัสนักศึกษา** 2623002231 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 150 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 109 คน ด้วยสูตรของทาโรยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 13 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (3) มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
พนักงานสายสนับสนุน

Independent Study title: The Relationship between Job Motivation and Work Happiness of University Academic Support Staff at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

Author: Mr. Thapakorn Ratsamee; **ID:** 2623002231;

Degree: Master of Public Administration ;

Independent Study advisor: Dr.Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;

Academic year: 2021

Abstract

The purposes of the study were (1) to study the level of job motivation and work happiness of university academic support staff at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, (2) to study the relationship between job motivation and work happiness of university academic support staff at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, and (3) to offer guidelines and suggestions for create job motivation of university academic support staff at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University.

The population of the study was 120 university academic support staff of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, who perform regular duties in the University. The sample size was calculated by Taro Yamane formula as a total of 109 university academic support staff, using stratified random sampling. The research instruments were questionnaires. The data were analyzed by using statistical value including frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that (1) the overall job motivation level of respondents in all 13 aspects was at a highest level. Their overall level of work happiness was at a highest level. (2) From the study of the relationship between job motivation and work happiness, it was found that hygiene factors and motivation factors were related to work happiness at a high level and positive in the same direction. (3) The University should give importance to the university academic support staff by creating work satisfaction that is appropriate to the knowledge and ability of the university academic support staff. This will automatically increase work motivation of university academic support staff and will also increase work happiness which help them commit, and determine to work successfully in accordance with their own goals and organization goals.

Keywords: Job Motivation, Work Happiness, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Support Staff

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จขึ้นมาตามความหวังของผู้เขียนได้ เนื่องมาจากความเมตตา กรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีพระคุณยิ่งของผู้เขียน กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษาและเสียสละเวลาที่มีค่าในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการทำการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบแก้ไขความเรียบร้อยตลอดจนคำแนะนำทางวิชาการที่ดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่อนุญาตในการเก็บข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย และบิดามารดาของผู้เขียนที่คอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ทำให้การเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงให้แก่ผู้เขียน

ฐปกร รัศมี

กุมภาพันธ์ 2565

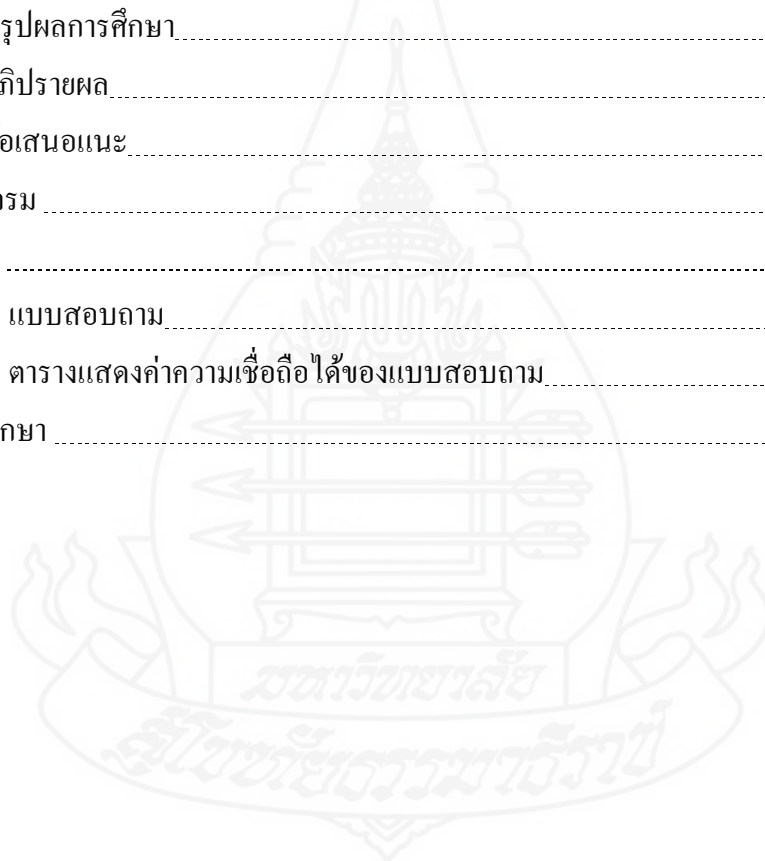


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
สมมติฐานการศึกษา	6
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารองค์การ	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	19
ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	36
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน.....	39
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน.....	47
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	48
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
สรุปผลการศึกษา.....	51
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	65
ก แบบสอบถาม.....	66
ข ตารางแสดงค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม.....	74
ประวัติผู้ศึกษา.....	76



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานภายใน.....	29
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	36
ตารางที่ 4.2 ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงาน.....	39
ตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน.....	40
ตารางที่ 4.4 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ.....	44
ตารางที่ 4.5 ระดับความสุขในการทำงาน.....	47
ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน กับความสุขในการทำงาน.....	48
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน.....	49
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน.....	50



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ตราสัญลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.....	23
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.....	24



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐประศาสนศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาความรู้ในหลายศาสตร์ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ จิตวิทยาสังคม เศรษฐศาสตร์ ตรรกวิทยา และสังคมวิทยา แต่จะมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและจัดการองค์การภาครัฐโดยเฉพาะ ซึ่งการบริหารและการจัดการองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลากร งบประมาณ ทักษะในการบริหารการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานบุคคล เพราะบุคลากรในองค์การ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างสูงในการบริหารงานองค์การให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรผู้ซึ่งเปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักขององค์การแล้วนั้น การบริหารจัดการต่าง ๆ ก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ และองค์การก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม ถึงแม้้องค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลงานที่ออกมาอาจจะไม่ดีเท่าที่ควร และในท้ายที่สุดก็จะทำให้องค์การประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางเอาไว้ ผู้บริหารของ้องค์การจำเป็นต้องทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรใน้องค์การของตน และยังคงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุขแล้วนั้น ก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายของ้องค์การได้ในที่สุด

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความกระตือรือร้น ทุ่มเท มุ่งมั่น เป็นต้น ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจก็จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น ไม่เอาใจใส่ ทำไปด้วยความเบื่อหน่าย ทำโดยไม่มีความตั้งใจ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของ้องค์การในระยะยาว และหากบุคลากรใน้องค์การไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อ้องค์การทั้งสิ้น

ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือ ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค การกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้นไม่ใช่เรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตนั้น ได้มีการกล่าวถึงตั้งแต่ยุคของอริสโตเติล แต่ก็เป็นเพียงแค่ความหมายในเชิงจริยธรรมเท่านั้น ในการให้ความหมายเชิงระบบ “ความสุข” อริสโตเติล ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความสุขหรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” (Kittisuksatit, et al. 2013)

ความสุขในการทำงาน คือ อารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักของบุคลากร (Diener, 2003) ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับ มีภาระงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีการพัฒนาตามสายงาน มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่ดี และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน (Kittisuksatit, et al. 2013) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของมานเนียน (Manion, 2003) ซึ่งได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล เขาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การทำงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน เป็นต้น

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กัน เพราะความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และความพึงพอใจในงานนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี (อรรถพร คงเขียว, 2554) โดยมีองค์ประกอบ เช่น การรับรู้ว่าองค์กรได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และตอบสนองความต้องการ ทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากร โดยมีปัจจัยจูงใจคือ ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนคือ นโยบาย วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี อีกทั้งยังทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานจะมีผู้วิจัยเป็นจำนวนมาก แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง สาเหตุอาจเนื่องมาจากว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กรได้ และปัญหาเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการวิจัยเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุ

สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เนื่องจากเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหา ไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดอีกด้วย ซึ่งจะนำไปใช้ประกอบในการวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้ยังอาจทำให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จะมีประโยชน์หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนเชิงปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสม

สาเหตุสำคัญประการที่สองที่ทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาประเด็นดังกล่าวในพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริการ ฯลฯ เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนของสายวิชาการเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สาเหตุสำคัญประการที่สาม เนื่องจากบุคลากรในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างสูงในการบริหารงานให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ หากปราศจากบุคลากรผู้ซึ่งเปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักขององค์กร หรือแม้แต่บุคลากรในองค์กรทำงานโดยไม่มีประสิทธิภาพอันเกิดมาจากการขาดแรงจูงใจในการทำงานและขาดความสุขในการทำงานแล้วนั้น การบริหารจัดการต่าง ๆ ก็จะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ และองค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เช่นกัน ดังที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ในข้างต้นว่า รัฐประศาสนศาสตร์นั้นเป็นศาสตร์ที่ศึกษาความรู้ในหลายศาสตร์ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นรัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ จิตวิทยาสังคม เศรษฐศาสตร์ ตรรกวิทยา และสังคมวิทยา แต่จะมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและจัดการองค์กรภาครัฐโดยเฉพาะ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จึงมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

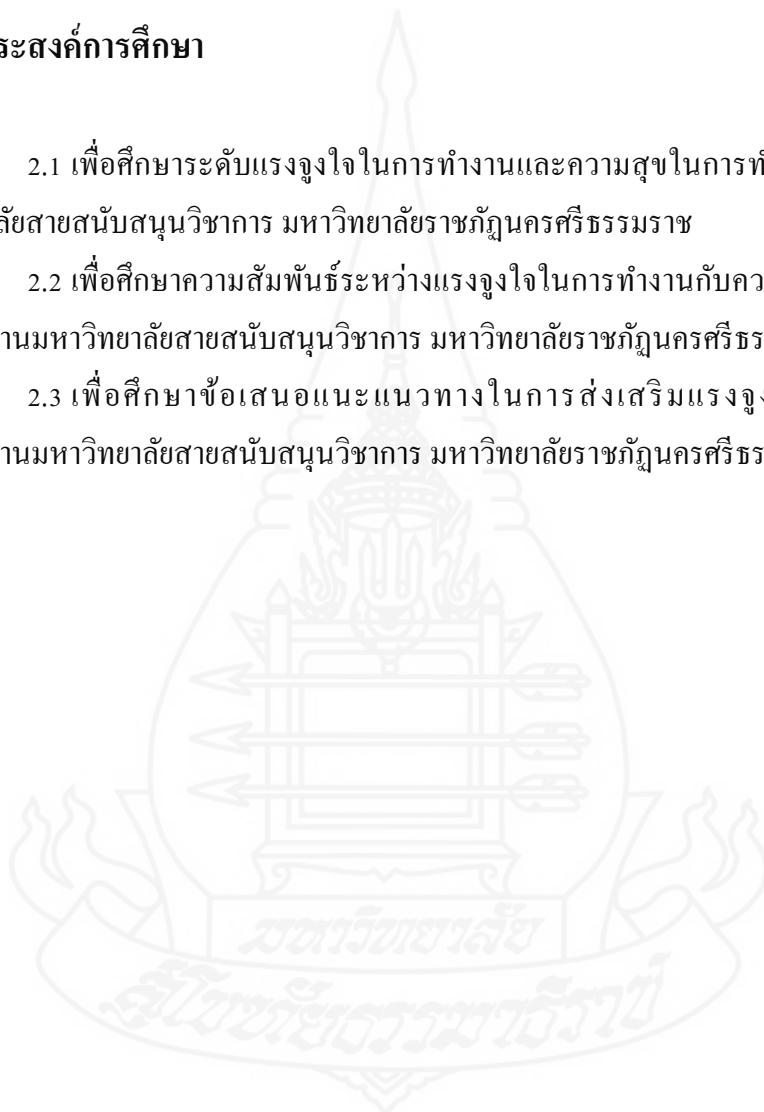
ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน อันจะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ ช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อความมั่นคงเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

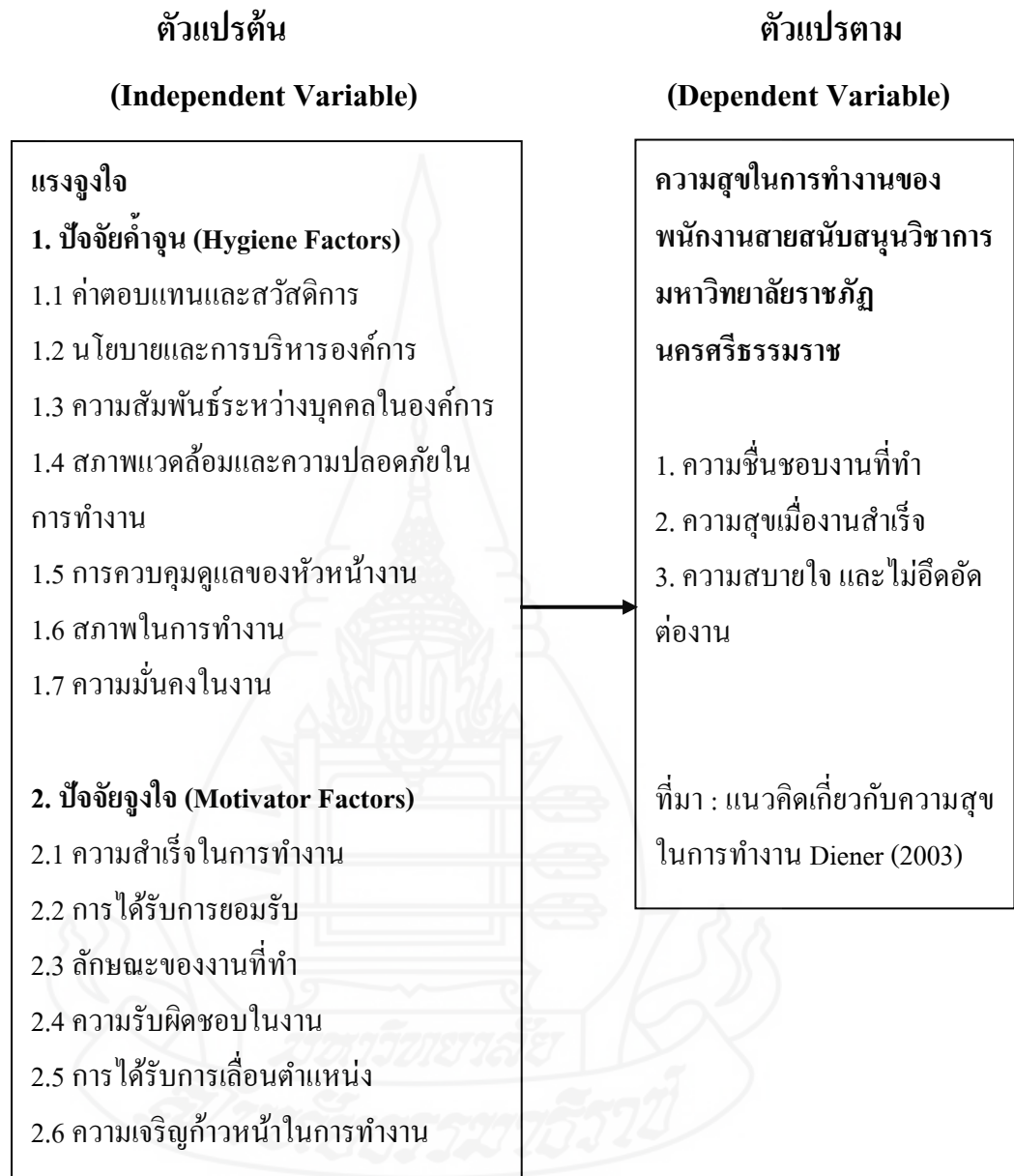
2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก

4.2 ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก

4.3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 150 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (1973) จำนวน 109 คน

5.2 ด้านเนื้อหา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีรายละเอียดตัวแปรต้นและ ตัวแปรตาม ดังนี้

5.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable)

1) แรงจูงใจ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบิร์ก Herzberg มา กำหนดเป็นตัวแปรต้น ได้แก่

(1) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบาย และการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

(2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

1) ความสุขในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตามแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Diener

5.3 สถานที่ศึกษา หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำนักงานอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา และบัณฑิตวิทยาลัย

5.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 6 เดือน โดยเริ่มทำการศึกษาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564 – ธันวาคม พ.ศ. 2564

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ภายใน ได้แก่ ความรู้สึก ต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้บุคคลประกอบกิจกรรม เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้า ภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากความต้องการของบุคคล ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

6.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น โดยประกอบด้วยตัวแปร คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

6.2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ทำงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการทำงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ทำงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ทำงานให้ดีขึ้น

6.2.2 นโยบายและการบริหารองค์การ หมายถึง ทิศทาง เป้าหมาย และการจัดการในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

6.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลต่อกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่มทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวและเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความรัก และความศรัทธาช่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

6.2.4 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ทำงานในขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจในเสียง แสงสว่าง ความร้อน สารเคมี และการมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มั่นใจได้ **การควบคุมดูแลของหัวหน้า** หมายถึง การกำหนดสายการบังคับบัญชา ที่เหมาะสม การควบคุมดูแลอย่างทั่วถึงของหัวหน้าเพื่อทำให้พนักงานผลิตสินค้าที่ได้คุณภาพดี งานออกมาถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด และมีการพบปะพูดคุยปรึกษาหารือปัญหาในการทำงาน กับพนักงานได้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

6.2.5 สภาพในการทำงาน หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการทำงาน และมีการจัดหาบุคลากรได้เหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ

6.2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าทั้งในเรื่องของตำแหน่งและรายได้

6.3 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบด้วยตัวแปร คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

6.3.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานในหน้าที่หรืองานส่วนรวมได้ตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.3.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่า จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

6.3.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตงานของตำแหน่ง และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น

6.3.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง จิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานและองค์การ

6.3.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การแต่งตั้งบุคคลจากตำแหน่งหนึ่งไปเป็นอีกตำแหน่งหนึ่งที่อยู่ในระดับสูงกว่าเดิม มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นและยากขึ้น โดยทั่วไปแล้วจะมีการปรับระดับเงินเดือนเพิ่มขึ้นด้วย

6.3.6 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ทำงานมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน

6.4 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความชื่นชอบงานที่ทำ 2) ความสุขเมื่องานสำเร็จ และ 3) ความสบายใจและไม่อึดอัดต่องาน โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึก พพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

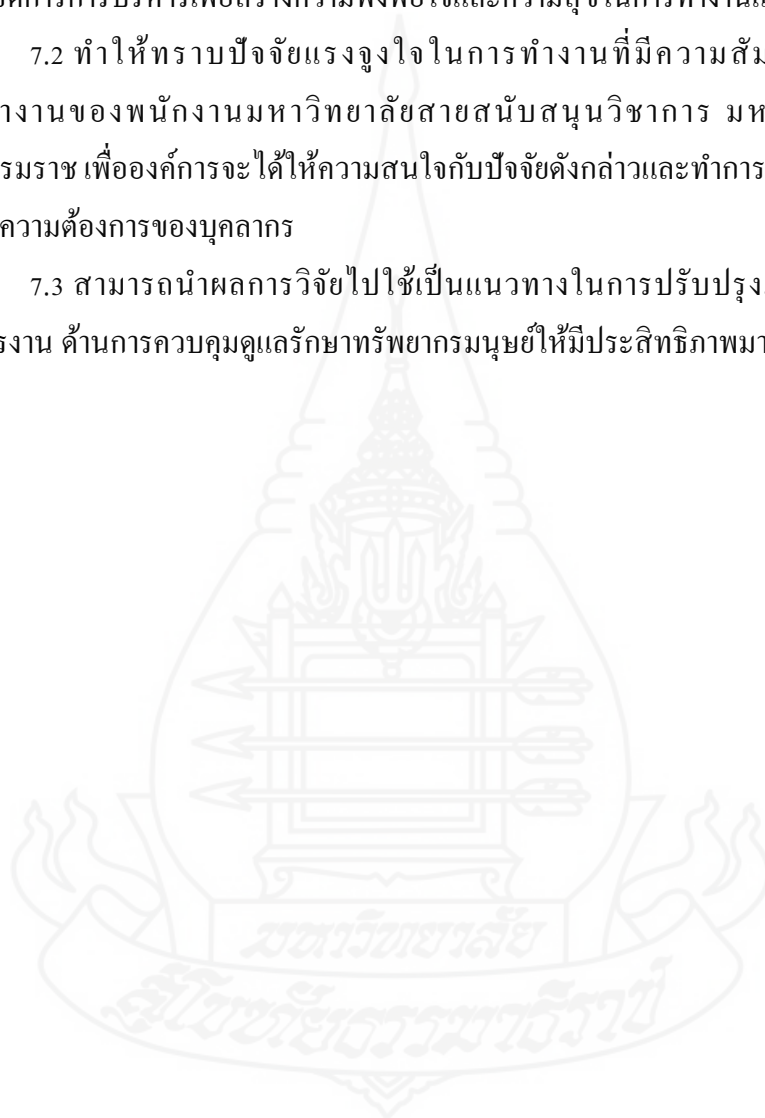
6.5 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้โดยอนุโลม โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และนำข้อมูลไปใช้ในการจัดการการบริหารเพื่อสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานแก่บุคลากร

7.2 ทำให้ทราบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อองค์การจะได้ให้ความสนใจกับปัจจัยดังกล่าวและทำการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

7.3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ด้านการควบคุมดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารองค์การ

1.1 ความหมายขององค์การ

องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ

1.2 การบริหารระบบราชการ (Bureaucracy)

แมกซ์ เวเบอร์ เป็นนักทฤษฎีองค์การชาวเยอรมัน ซึ่งอธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการครอบงำ (Domination) โดยเขาเห็นว่าผู้นำหรือนักบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งอยู่กับการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายินยอมที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องมีระบบการบริหารมาดำเนินการให้คำสั่งมีผลให้บังคับได้ เรียกว่าการบริหารระบบราชการ (Bureaucracy) ประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐาน 7 ประการ ดังนี้

1.2.1 หลักลำดับชั้น (Hierarchy) การบริหารที่มีลำดับชั้น จะทำให้ระบบการสั่งการ และการควบคุมมีความรัดกุม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่เน้น กฎหมายและขั้นตอน

1.2.2 ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (Responsibility) เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ความรับผิดชอบหมายถึง การรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อการกระทำใด ๆ ที่ตนได้กระทำลงไปและความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบโดยผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาด้วย

1.2.3 หลักแห่งความสมเหตุสมผล (Rationality) ความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (Achievement orientation) การทำงานใด ๆ จะต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือเกิดประสิทธิผล

1.2.5 หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแบบระบบราชการ ต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนกงาน หรือจัดส่วนงานขึ้นมา เพราะภารกิจงานขององค์การขนาดใหญ่มีจำนวนมากจึงต้องมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็นส่วน ๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการจัดส่วนงานอาชีพหลักการจัดองค์การได้หลายรูปแบบ

1.2.6 หลักระเบียบวินัย (Discipline) การกำหนดระเบียบ วินัย และบทลงโทษ เพื่อเป็นกลไกการควบคุมความประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์การ ซึ่งต้องมีสภาพบังคับที่จริงจัง เป็นธรรม และเสมอภาคด้วย

1.2.7 ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization) ผู้ทำงานในองค์การราชการ ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง ความเป็นวิชาชีพของการรับราชการนั้น ผู้ทำงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนจรรยาบรรณต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในภาระหน้าที่ของตน มีวิธีการจัดองค์การที่มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของความสมเหตุสมผล มีการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานตามหลักความชำนาญเฉพาะด้านทำให้ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่ และสลับซับซ้อนได้อย่างดี

1.3 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ

ทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับชั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ "A Theory of Human Motivation" Maslow ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีเรียงลำดับ

จากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้นเป็นลำดับ ดังนี้

1.3.1 ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เรียกว่าง่าย ๆ ก็คือ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย นั่นเอง

1.3.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความ เป็นอยู่ ระบบประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

1.3.3 ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน สามี ภรรยา ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

1.3.4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เด่นขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ

1.3.5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าเป็นอะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

จากทฤษฎีมาสโลว์ หรือ ลำดับขั้นความต้องการ ไม่ว่าจะ เป็น ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองนั้น

ล้วนแล้วขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจเพื่อทำให้ตนเองถึงเป้าหมาย ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง และเมื่อไปถึงเป้าหมายตามลำดับขั้นความต้องการแล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดความสุขขึ้นนั่นเอง

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำใ้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน รวมถึงเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ จนทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามภารกิจและเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งรัฐประศาสนศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาความรู้ในหลายศาสตร์ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นรัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ จิตวิทยาสังคม เศรษฐศาสตร์ ตรีกรวิทยา และสังคมวิทยา แต่จะมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและจัดการองค์การภาครัฐ โดยเฉพาะ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นตั้งแรงผลักดันใ้บุคลากรผู้ซึ่งขับเคลื่อนภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารและการจัดการองค์การ โดยมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้มากมาย ดังเช่น

ชุตินา ศรีเสริมโภค (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นในการทำงาน การกำหนดนโยบายโดยผู้บริหารจะจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งจูงใจที่องค์กรจัดให้ ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า เงินเดือนที่ได้รับ นโยบายการบริหารขององค์กร ปัจจัยสุขอนามัย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนบุคลากรภายในองค์กรเดียวกัน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าแรงจูงใจในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใจสำนึกของทุกคน

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า แรงจูงใจจากการรวบรวมความหมายของนักวิชาการหลาย ๆ ความหมาย พบว่า แรงจูงใจมีลักษณะ 3 ประการ คือ พฤติกรรมมนุษย์ที่ถูกกระตุ้นให้เกิดพลัง พฤติกรรมนี้มีทิศทางหรือเป้าหมาย และเป็นสิ่งที่สนับสนุนพฤติกรรมนั้นให้ดำรงอยู่

Martin (2009) กล่าวว่า แรงจูงใจคือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

Berry and Gordon (2002) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่องานที่ทำนั้น ทำให้เขาประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ทำงานรู้สึกว่าการนั้นไปขัดขวางความสำเร็จของเขา

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก

Herzberg ให้แนวคิดว่าระดับการจูงใจของบุคคลมาจากธรรมชาติของตัวงาน ไม่ได้มาจากรางวัลภายนอก หรือเงื่อนไขการทำงาน และแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) Herzberg ได้ทำการทดลองเพื่อสร้างทฤษฎีขึ้นมาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อค้นหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลชอบหรือไม่ชอบงาน และได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลพอใจที่จะทำงาน เป็นสิ่งที่จูงใจภายในความคิดของตน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม ไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงาน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. นโยบายและการบริหารองค์การ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
4. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
5. การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
6. สภาพในการทำงาน
7. ความมั่นคงในงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงานที่ทำ
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
6. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

แม้ปัจจัยค่าจูนมิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้ก็จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคลากรในองค์กร ตัวอย่างที่เห็นอยู่บ่อยครั้ง เช่น การรวมตัวของพนักงานเพื่อหยุดงานพร้อมกันหรือเดินขบวนประท้วง ซึ่งปัญหาดังกล่าวมักเกิดจากการขอขึ้นค่าจ้าง เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยหลักการเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและองค์กรของบุคลากร กับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นสองประเภท อันได้แก่

2.4.1 ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) คือปัจจัยที่องค์กรขาดเสียไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่หากขาดแล้วบุคลากรมีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พอใจต่องานที่รับผิดชอบ แต่การเพิ่มระดับปัจจัยนี้เข้าไป ก็ไม่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่องานที่ต้องรับผิดชอบหรือพึงพอใจต่อตัวองค์กรสูงขึ้นเช่นกัน และไม่ได้ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก ปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่

1) **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary)** หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และระบบสวัสดิการ ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำแล้วนั้น ก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ การปรับฐานเงินเดือนให้กับบุคลากรที่เหมาะสม หากช้าเกินไปจะส่งผลให้เกิดความไม่พอใจของบุคลากร แต่การจ่ายเงินเดือนให้กับบุคลากรที่สูงจนเกินไปก็ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานได้ดียิ่งขึ้นเช่นกัน

2) **นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policies and Administration)** เป็นปัจจัยที่องค์กรจำเป็นต้องมี และเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน เช่น นโยบายขององค์กรที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวบุคลากร การไม่รักษาและให้ความมั่นคงแก่บุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานหรือการสั่งการที่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นเอกภาพ แต่การเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มพึงพอใจมากขึ้น หรือทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานดีขึ้นเช่นกัน

3) **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations)** หากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น เอาใจเอาเปรียบ เห็นแก่ตัว ก็จะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายขององค์กร หากในทางตรงกันข้าม พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นไปในด้านบวก ต่างคนต่างมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งและกัน ก็จะเกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ แต่หากมีด้านลบมากเกินไป ก็ไม่ได้ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กรหรือกระตือรือร้นมากขึ้น

4) *สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน (Working Conditions)*

องค์การจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ สำนักงาน ที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของบุคลากรให้มีความสะดวก และไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อบุคลากร เพื่อไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่บุคลากร แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป หรือสะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือร้อองค์กรมากขึ้น

5) *การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision)*

ปัจจัยนี้องค์การควรจัดให้มีแต่พอควร เช่น หัวหน้างานต้องไม่บกร่องต่อหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูล ทางด้านเทคนิคในการทำงานให้แก่บุคลากรผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครองที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น ไม่เชื่อมั่นในบุคลากรภายใต้บังคับบัญชา ต้องการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจด้วยตนเอง ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือ เกิดความร้อต่อองค์การมากขึ้นได้

6) *สภาพในการทำงาน (Status)*

องค์การควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ ไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป เพราะการเสริมปัจจัยนี้มากเกินไปก็ไม่ได้ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น หรือมีความร้อต่อองค์การมากขึ้น

7) *ความมั่นคงในงาน (Job Security)*

ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องของความมั่นคงของบุคลากรจะขาดปัจจัยส่วนนี้ไม่ได้ แต่ก็ไม่ควรใช้การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการ โน้มน้าวให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานหรือร้อต่อองค์การมากขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุ เป็นต้น

2.4.2 *ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)*

คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้เกิดความร้อต่อองค์การมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ไม่มีเสียหาย หากองค์การไม่ได้มุ่งเน้นการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือต้องการยกระดับบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มักเรียกปัจจัยประเภทนี้ว่า “ปัจจัยภายใน (Intrinsic factor)” ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

1) *ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)*

ความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วง ย่อมทำให้รู้สึกเกิดความพึงพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสำเร็จที่สำคัญที่สุด บุคลากรจะมีความรู้สึกรู้ว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

2) การได้รับการยอมรับ (Recognition for Achievement) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้บุคลากรผู้นั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ ส่งผลในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3) ลักษณะของงานที่ทำ (The work itself) มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของบุคลากร เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ บุคลากรจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หากบุคลากรรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของเขา การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ของงาน ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด บังคับประเพณีแล้วแต่เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

5) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement) บุคลากรจะรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้เลื่อนขั้นหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนให้สูงขึ้น เหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

6) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (The possibility of growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโตในสายงาน ก็เป็นการจูงใจให้บุคลากรทำงานให้เจริญก้าวหน้า การมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ บุคลากรจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

ในการที่จะนำทฤษฎีทั้งสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กไปปฏิบัติให้ได้ผลกับองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน ถ้าบุคลากรไม่ได้รับปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรด้วยปัจจัยจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเป็นการสร้างความภักดีให้กับบุคลากรในองค์กร ท้ายที่สุดองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่พึงพอใจในหน้าที่การงานของตน พร้อมทั้งมีความรักและภักดีต่อองค์กร ก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรนั้น ๆ เป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางเอาไว้

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความสุข พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า หมายถึง ความสบายกายสบายใจ คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก และการกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดทางตะวันตก ในการให้ความหมายเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความสุข หรือที่เรียกว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์การอย่างแท้จริง การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานจึงมีนักวิชาการได้ให้นิยามของคำว่า “ความสุขในการทำงาน” ไว้หลากหลาย โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออก โดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ซึ่งบุคคลากรที่ทำงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในสถานที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิดของ Diener (2003) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้เนื่องจาก ด้านความหมายของแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ หรือความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งแนวคิดของ Diener (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ประการประกอบด้วย

3.2.1 ความชื่นชอบงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น มีความสุขและสมหวังกับเป้าหมายชีวิตของตน สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามความตั้งใจ ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ตลอดจนงานที่ทำนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3.2.2 ความสุขเมื่องานสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขและสนุกสนานกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ทำ มีความสุขเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย และรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำอยู่

3.2.3 ความสบายใจและไม่อึดอัดต่องาน หมายถึง การที่บุคคลมีไม่มีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ต่อสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ขัดใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตน

กล่าวโดยสรุป คือ องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อเป้าหมาย ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความต้องการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต และนำมาซึ่งความสุข ดังคำที่กล่าวไว้ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน” เราต้องมีความสุขเมื่อเราทำงานด้วย จึงจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและองค์กร อาทิเช่น ทำให้การบริหารองค์การเป็นไปได้อย่างราบรื่น ความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงจำเป็นต่อชีวิตการทำงานที่เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของผู้ที่ทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีความสุขไปกับการทำงาน

4. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ก่อนมาเป็นมหาวิทยาลัย สถานศึกษาแห่งนี้มีกำเนิดมาจาก โรงเรียนฝึกหัดครู พัฒนามาเป็น วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏ และเป็น มหาวิทยาลัย ในที่สุดคนพื้นที่ประมาณ 300 ไร่ บริเวณเชิงเขามหาชัยหมู่ที่ 4 ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ห่างจากตัวเมือง นครศรีธรรมราชไปทางทิศตะวันตกตามถนนนคร-นบพิตา เป็นระยะทาง 13 กิโลเมตร เป็นสถานที่ ที่อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พลเอกมังกร พรหมโยธี ได้มาสำรวจและตกลงใจที่จะ จัดตั้ง โรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นมาใหม่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จนเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2500 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูนครศรีธรรมราช เชื่อว่าประกาศจัดตั้งครั้ง นั้นเพราะอิทธิพลทางการเมือง เพราะ ได้ยุบ โรงเรียนฝึกหัดครูตรังย้ายครูอาจารย์และทรัพย์สินมา ตั้งกัก โรงเรียนฝึกหัดครูนครศรีธรรมราชและได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.ก ศ.) ในปีนั้นเองแต่เนื่องจากก่อสร้างอาคารเรียนไม่ทันจึงเปิดทำการสอนชั่วคราวที่อาคารห้องสมุด ประชาชนสนามหน้าเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราชเมื่ออาคารเรียนและหอนอนก่อสร้างเสร็จแล้วใน ปี พ.ศ.2502 จึง เปิดสอนเป็นการถาวรณบริเวณเชิงเขามหาชัยการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นใน จังหวัดนครศรีธรรมราชใน พ.ศ.2500 มิใช่เป็นการตั้งครั้งแรก เพราะก่อนหน้านี้ 52 ปี คือ พ.ศ.2448 ตรงกับรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเมือง นครศรีธรรมราชขึ้นมาก่อนแล้วโดยใช้กุฎิของพระวัดท่าโพธิ์เป็นสถานที่เรียนมีนักเรียนฝึกหัดครู รุ่นแรก 22 คนจึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูนครศรีธรรมราชขึ้นใหม่ใน พ.ศ.2500 นั้นเท่ากับการเจริญรอยตามนโยบายจัดการศึกษาของสมเด็จพระปิยมหาราช นั่นเอง

พ.ศ.2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวฯทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 แล้ววิทยาลัย ครูทั้งหมดทั่วประเทศได้เปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์คือให้ การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงเปิดสอนในระดับสูงกว่าปริญญาตรีและมีหน้าที่ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครูปีการศึกษา 2538 - 2542 สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราชได้ทำ หน้าที่กว้างไกลตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยเน้นการพัฒนาคุณภาพและคุณวุฒิของคนใน ท้องถิ่นให้สูงขึ้นให้สามารถประกอบอาชีพอยู่ในสังคมหรืออยู่ในท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพสถาบันจึง มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามปณิธานที่ว่าแต่งบ้านให้น่าอยู่แต่งภูมิรัฐให้แตกฉานสืบสานวัฒนธรรมนำ

ชุมชนพัฒนาและปรับแต่งบรรยากาศด้านกายภาพของสถาบันให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริงปีการศึกษา 2542-2545 สถาบันได้ดำเนินการกิจต่าง ๆ ขยายขอบเขตมากขึ้น เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามร่างพระราชบัญญัติที่กำลังอยู่ในระหว่างกระบวนการนิติบัญญัติและการปฏิรูประบบราชการ กิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การพัฒนานุเคราะห์ การปรับระบบงบประมาณ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การเปิดสอนระดับปริญญาบัณฑิตศึกษา การร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนการวิจัยทุกรูปแบบและการประกันคุณภาพการศึกษาโดยสถาบันได้รับการตรวจเยี่ยมของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานคณะกรรมการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช มีศักยภาพทางวิชาการเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยสามารถเปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกได้ ในระดับปริญญาตรีเปิดสอน 5 สาขาวิชาคือสาขาวิชาการศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และสาขาวิชาการบัญชีระดับปริญญาโท เปิดสอนในสามสาขาคือสาขาไทยคดีศึกษาสาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาและสาขาบริหารการศึกษานอกจากจะมีภารกิจในด้านจัดการศึกษาแล้วยังมีภารกิจด้านวิจัยการบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจะเห็นว่าปัจจุบันสถาบันได้ปฏิบัติภารกิจและมีศักยภาพทางวิชาการเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอยู่แล้วจนกระทั่งวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ.2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเรียกว่า พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 โดยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้เรียกชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏตามชื่อของสถาบันราชภัฏเดิมตามความในราชกิจจานุเบกษาโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 และให้ยกเลิกพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราชจึงเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

4.2 ตราสัญลักษณ์

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์ ให้สถาบันราชภัฏได้ัญเชิญมาเป็นตราสัญลักษณ์ ตามหนังสือสำนักราชเลขาธิการ ลงวันที่ 6 มีนาคม พุทธศักราช 2538 ต่อมาเมื่อสถาบันราชภัฏได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย ก็ยังคงตรานี้เป็นสัญลักษณ์สืบมา (โดยเปลี่ยนเฉพาะอักษรชื่อมหาวิทยาลัย ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ตราสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีลักษณะ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ตราสัญลักษณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4.3 สีประจำมหาวิทยาลัย

4.3.1 **สีเหลือง** หมายถึง พระพุทธศาสนา คือความเลื่อมใสศรัทธา และพร้อมจะปฏิบัติตามหลักธรรมนั้น ด้วยเหตุที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาลัทธิเถรวาทสายลังกาวงศ์จึงได้ใช้สีเหลืองเป็นสีประจำสถาบัน

4.3.2 **สีแดง** หมายถึง ความกล้าหาญ คือ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าทำ

4.4 ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย

ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช คือ ดอกนาคนุต

4.5 ปรัชญามหาวิทยาลัย

ประทีปถิ่น ประเทืองไทย

4.6 วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของภาคใต้ ที่มุ่งเน้นด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูคุณภาพ ด้านการจัดการวัฒนธรรม องค์กรความรู้ ภูมิปัญญาสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การบริการ เทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร

4.7 พันธกิจ

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และยกระดับมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำด้านวิชาชีพครูในภูมิภาค

พัฒนาคุณภาพงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น

บริการวิชาการเชิงบูรณาการ ที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น และสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ทำนุบำรุง สืบสาน ถ่ายทอดคุณค่า ความสำนึก ความภูมิใจในวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ของชาติ อย่างบูรณาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนาองค์ความรู้สู่สากล

พัฒนาระบบคุณภาพการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ เป็นองค์กรเปี่ยมสุข ภายใต้หลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้การเป็นมหาวิทยาลัยอุดมปัญญา

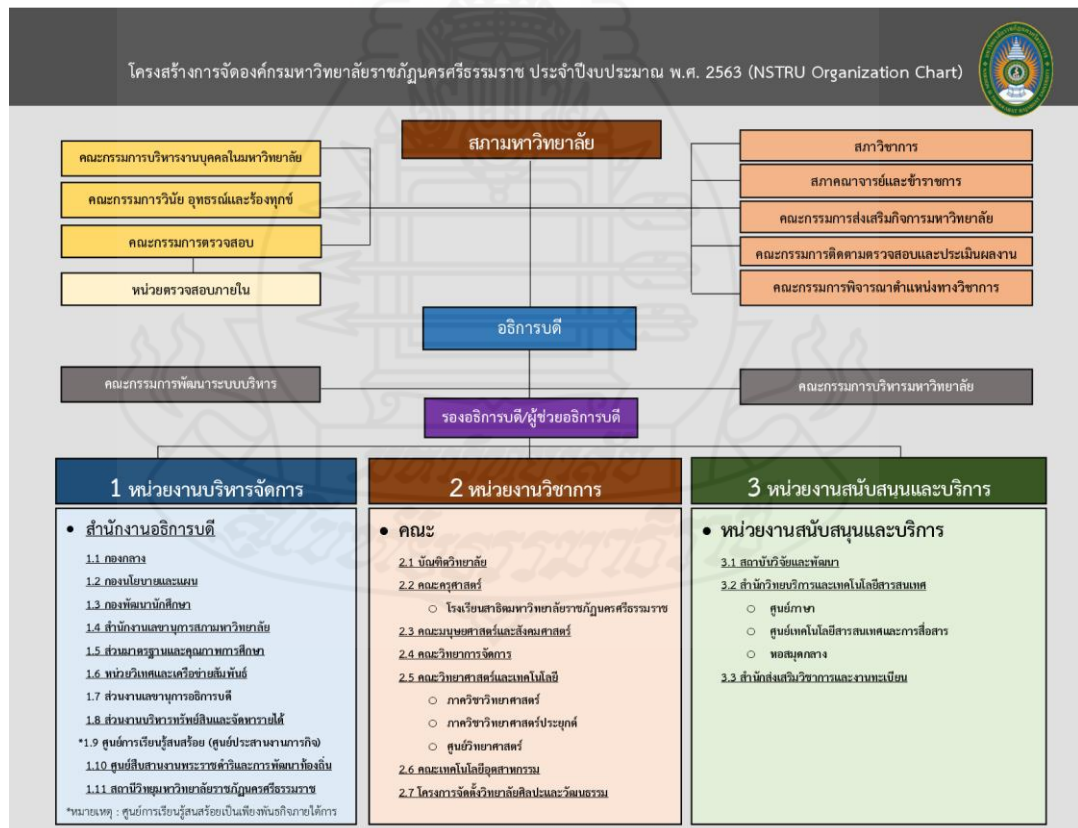
4.8 เอกลักษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นมหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิต พัฒนาการจัดการศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ยั่งยืน

4.9 อัตลักษณ์

บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นบัณฑิตนักคิด นักปฏิบัติ มีจิตสาธารณะ

4.10 โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พอสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

วาริ ทิพย์เนตร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติส่วนบุคคล และทัศนคติของครอบครัว และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน สำหรับปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน มีเพียงปัจจัยภายนอกเท่านั้น ได้แก่ ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน และความเป็นอิสระในงาน สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่พบทั้งคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน คือ ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่พบเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐเท่านั้นคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความเป็นอิสระในงาน พบว่า เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนเท่านั้น

สิบเอกนัน ทนพ เข้มเพชร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอก อันหมายถึงนโยบายการบริหารของผู้บริหาร เงินเดือน และการควบคุม ส่วนแรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายใน และประเด็นรองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความพอใจในกระบวนการทำงาน ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม “Generation Y” คือ ต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานที่มีความยุติธรรม จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการรู้จักเพื่อน

คล้าย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุข และด้านเศรษฐกิจการเงินดี

2) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ สมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปได้ดังนี้

- (1) หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพการให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิคยามเช้าก่อนเริ่มงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่างการทำงาน (2) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานเป็นทีม มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรความผ่อนคลายลดความเครียด จากการทำงาน เช่น การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดงาน การไปท่องเที่ยว (4) หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (5) หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำ เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง (6) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (7) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว และ (8) หน่วยงานความส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง

ณัฐวรรณ คงประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมากและทิศทางเดียวกัน

จตุพร ไชยราช (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ชุตินา ศรีเสริม โภค (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมถึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

ปดมาพร ไชยพาฤทธิ และบุญญาดา นาสมนุรณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ระดับปฏิบัติการ ประเภทงานผลิต และวิศวกรรมการผลิตกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความสุขในระดับปานกลาง โดยมีความสุขระดับปานกลาง ด้านปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมโดยพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบความสำเร็จในงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ที่ 1 ม. 4 ต.ท่าจี่ อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช 80280 รวมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมดจำนวน 150 คน (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2563)

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนในการศึกษาจากประชากรทั้งหมด 150 คน จะได้จากการคำนวณ โดยให้ขนาดตัวอย่างมีความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% และใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (1973) จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = คำนวณประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่างกำหนดให้
ค่าเท่ากับ 5% หรือร้อยละ 0.05

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้สามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{150}{1+150(0.05)^2} \\ &= 109 \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ควรจะเป็นในการศึกษาครั้งนี้ คือ 109 คน

1.3 การเลือกตัวอย่าง ในการเลือกจำนวนตัวอย่าง จากขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 109 คนนั้น สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.3.1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามการจัดสรรแบบสัดส่วน (Proportional Allocation) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละระดับชั้น} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

โดยแบ่งสัดส่วนตามช่วงชั้น ได้ตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานภายใน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
คณะครุศาสตร์	7	5
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	8	6
คณะวิทยาการจัดการ	8	6
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	15	11

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	7	5
สำนักงานอธิการบดี	58	42
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	13	9
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	26	19
สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	4
บัณฑิตวิทยาลัย	3	2
รวม	150	109

1.3.2 หลังจากผู้ศึกษาทราบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการสุ่มตัวอย่างต่อด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบ 109 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามของ ชุตติมา ศรีเสริม โภค (2561) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด มาปรับปรุงเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา เนื่องจากมีความสอดคล้องกันในส่วนของกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถามที่มาจากตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่มาจากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยข้อคำถามจะพิจารณาจากวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในการทำงานให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในการแปลความหมายของแบบวัด คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ประกอบด้วย

ปัจจัยคำจูน

- 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
- 5) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
- 6) ด้านสภาพในการทำงาน
- 7) ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยจูงใจ

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับ
- 3) ด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน
- 5) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
- 6) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในการแปลความหมายของแบบวัดคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 จะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิด (Linkert) ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ว่าคำถามในแต่ละข้อ ผู้ตอบมีความคิดเห็นระดับใด โดยแต่ละระดับได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละระดับเพื่ออภิปรายผลแบบสอบถามเป็นแบบอันตรภาค (Interval Scale) ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ตอนที่ 2 มีเกณฑ์การอภิปรายผลตามช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนน	4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนน	3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับมาก
คะแนน	2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนน	1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนน	1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 มีเกณฑ์การอภิปรายผลตามช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนน	4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนน	3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับมาก
คะแนน	2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนน	1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนน	1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถาม และหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ โดยการนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาคำนวณค่าทางสถิติ หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวม โดยใช้สถิติค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเมื่อกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นต้องมีค่ามากกว่า 0.7

โดยผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบ ผลจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.967 หมายความว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ข้างต้น ตามจำนวน และวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ สำหรับข้อมูลปฐมภูมิดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขั้นตอนที่ 1 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน โดยจะนำแบบสอบถามส่งให้กับบุคลากรในแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย พร้อมชี้แจงรายละเอียด ให้เข้าใจ

3.2 ขั้นตอนที่ 2 ผู้ศึกษาทำการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองจากแบบสอบถามที่ได้แจกไปจำนวน 109 คน

3.3 ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับเข้าระบบกระบวนการประมวลผลของโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

3.4 ขั้นตอนที่ 4 ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วมาประมวลผล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) กับ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

4.1 สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 สถิติที่ใช้กับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน และ ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 สถิติที่ใช้กับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน และ ความสุข ในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation: r) โดยการบอก ระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการ มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการ ซึ่งพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์สูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์สูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์ต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

เครื่องหมาย + , - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทาง ของ ความสัมพันธ์ โดยที่หาก r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กัน ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่ามากอีกตัวหนึ่งจะมีค่ามากไปด้วย) r มีเครื่องหมาย - หมายถึงการ มีความสัมพันธ์ กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ค่า Pearson's correlation เป็นวิธีทางสถิติที่นิยมนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อหา ความสัมพันธ์ของข้อมูลมากที่สุดวิธีหนึ่ง เนื่องจากเป็นวิธีที่เข้าใจง่ายและสามารถคำนวณได้ไม่ยาก โดยค่า Pearson Correlation จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ซึ่งหากมีค่าใกล้ -1 นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในเชิงตรงกันข้าม หากมีค่าใกล้ +1 นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทิศทางเดียวกัน และหากมีค่าเป็น 0 นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

4.4 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูล ดังนี้

การเสนอผลการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	อัตราส่วนแสดงการเปรียบเทียบปริมาณใดปริมาณหนึ่งต่อ 100
N	แทน	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 109 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน
- ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ หน่วยงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

		(n = 109)	
	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ	ชาย	33	30.3
	หญิง	76	69.7
รวม		109	100.0
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	12	11.0
	31 – 40 ปี	50	45.9
	41 – 50 ปี	43	39.4
	มากกว่า 50 ปี	4	3.7
รวม		109	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 109)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สถานภาพ	โสด	55	50.5
	สมรส	54	49.5
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	0	0.0
	รวม	109	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.0
	ปริญญาตรี	79	72.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	30	27.5
	รวม	109	100.0
อายุงาน	ไม่เกิน 5 ปี	21	19.2
	6 – 10 ปี	40	36.7
	11 – 15 ปี	38	34.9
	มากกว่า 15 ปี	10	9.2
	รวม	109	100.0
หน่วยงาน	คณะครุศาสตร์	5	4.6
	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	6	5.5
	คณะวิทยาการจัดการ	6	5.5
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	11	10.1
	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	4.6
	สำนักงานอธิการบดี	42	38.5
	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	9	8.3
	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	19	17.4
	สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	3.7
	บัณฑิตวิทยาลัย	2	1.8
	รวม	109	100.0
	ระดับตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	101
ระดับชำนาญการ		8	7.3
ระดับชำนาญการพิเศษ		0	0
รวม		109	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 109)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	0	0.0
	15,001 – 25,000 บาท	18	16.5
	25,001 – 35,000 บาท	52	47.7
	35,001 – 45,000 บาท	33	30.3
	มากกว่า 45,000 บาท	6	5.5
	รวม	109	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาเรียงตามลำดับ ได้แก่ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 อายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และน้อยที่สุดอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

3. สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาเรียงตามลำดับ ได้แก่ สถานภาพสมรสจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ไม่พบข้อมูล

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมา ได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่พบข้อมูล

5. อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาเรียงตามลำดับ ได้แก่ อายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 อายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และน้อยที่สุดอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

6. หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาเรียงตามลำดับ ได้แก่ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 คณะครุศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และน้อยที่สุดสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

7. ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 รองลงมาเรียงตามลำดับ ระดับชำนาญการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และระดับชำนาญการพิเศษ ไม่พบข้อมูล

8. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาเรียงตามลำดับ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ไม่พบข้อมูล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงาน

(n = 109)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
รวมปัจจัยค่าจูน	4.18	.57	มาก
รวมปัจจัยจูงใจ	4.28	.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.23	.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นดังนี้

โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณา ปัจจัยรวมเป็นรายด้าน พบว่า รวมปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ รวมปัจจัยค่าจูน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค่าจูนพิจารณาใน 7 เรื่อง ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน

(n = 109)

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	4.26	.81	มากที่สุด
1.2 ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.25	.98	มากที่สุด
1.3 ท่านได้รับสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.82	1.12	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.11	.97	มาก
2. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ			
2.1 นโยบายขององค์การมีความชัดเจนและมีการแจ้งนโยบายให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	4.06	.83	มาก
2.2 ท่านได้รับทราบนโยบายการบริหารตามพันธกิจขององค์การและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.19	.72	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.13	.78	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ			
3.1 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การ	4.30	.70	มากที่สุด
3.2 มีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันของบุคลากรในองค์การ เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.27	.63	มากที่สุด
3.3 ความสัมพันธ์ที่ดี ความสนิทสนม และความจริงใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น	4.40	.61	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.32	.65	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n = 109)

ปัจจัยค่าจูน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน			
4.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และเหมาะสม	4.22	.72	มากที่สุด
4.2 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมมาตรการและระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.16	.73	มาก
4.3 ความปลอดภัยของอาคารสถานที่ในการทำงาน	4.17	.74	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.18	.73	มาก
5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน			
5.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม เป็นระบบ และเป็นธรรม	4.26	.66	มากที่สุด
5.2 หัวหน้างานของท่านมีการให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากท่าน	4.18	.78	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.22	.72	มากที่สุด
6. ด้านสภาพในการทำงาน			
6.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการทำงาน	4.20	.72	มาก
6.2 หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ เพียงพอสำหรับการทำงาน	4.31	.82	มากที่สุด
6.3 ฝ่าย/ส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับภาระงานที่ต้องทำ	4.17	.69	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.23	.74	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n = 109)

ปัจจัยค่าจูน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. ด้านความมั่นคงในงาน			
7.1 หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน	4.19	.90	มาก
7.2 ท่านพอใจในระบบเกษียณอายุเกษียณคือ 60 ปี และผลประโยชน์ที่ได้รับ	4.04	1.01	มาก
7.3 ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดไว้ให้	3.91	1.04	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.05	.98	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค่าจูน เป็นดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก

2. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับทราบนโยบายการบริหารตามพันธกิจขององค์กรและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.19 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนและมีการแจ้งนโยบายให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดี ความสนิทสนม และความจริงใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันของบุคลากรในองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความปลอดภัยของอาคารสถานที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานของท่านมีการเตรียมมาตรการและระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก

5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม เป็นระบบ และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.26 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ หัวหน้างานของท่านมีการให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก

6. ด้านสภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ เพียงพอสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ฝ่าย/ส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ มีจำนวนบุคลากร เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก

7. ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.19 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านพอในใจระบบเกษียณอายุเกณฑ์คือ 60 ปี และผลประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดไว้ให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจพิจารณาใน 6 เรื่อง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ

(n = 109)

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.43	.57	มากที่สุด
1.2 ท่านสามารถวางแผนการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	4.40	.64	มากที่สุด
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี	4.36	.63	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.40	.61	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ			
2.1 ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ	4.15	.78	มาก
2.2 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ	4.31	.62	มากที่สุด
2.3 ท่านได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงาน เมื่อทำงานสำเร็จ	4.08	.82	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.18	.74	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ			
3.1 ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบและท้าทาย	4.25	.68	มากที่สุด
3.2 งานที่ท่านทำ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตัวเอง	4.29	.66	มากที่สุด
3.3 งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.39	.69	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.31	.68	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n = 109)

ปัจจัยเชิงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน			
4.1 ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.30	.60	มากที่สุด
4.2 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจาก หน่วยงานของท่าน	4.48	.63	มากที่สุด
4.3 งานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจ ตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้	4.28	.71	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.35	.65	มากที่สุด
5. ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง			
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตาม ความรู้ ความสามารถ	4.12	.90	มาก
5.2 การเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานของ ท่าน มีความเป็นธรรมและเหมาะสม	4.10	.92	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.11	.91	มาก
6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน			
6.1 ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	4.22	.80	มากที่สุด
6.2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรใน การพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	4.34	.77	มากที่สุด
6.3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าใน การทำงาน ที่หน่วยงานมอบให้	4.28	.82	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.28	.80	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยเชิงใจ เป็นดังนี้

1. **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.43 อยู่ในระดับ รองลงมา คือ ท่านสามารถวางแผนการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีส่วนร่วม

ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงาน เมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.39 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ งานที่ท่านทำ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบและท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจ ตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด

5. ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.12 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานของท่าน มีความเป็นธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก

6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่หน่วยงานมอบให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ปราบกฏผล
การวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับความสุขในการทำงาน

(n = 109)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุข กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.28	.79	มากที่สุด
2. ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ ทำนั้น บรรลุเป้าหมาย	4.55	.67	มากที่สุด
3. ท่านไม่มีความอดัดใจ และท่านรู้สึก สบายใจกับงานที่ท่านทำ	4.17	.91	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.34	.79	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน เป็นดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้น
บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.55 อยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด รองลงมาเรียงตามลำดับ
คือ ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ใน
ระดับมีความสุขมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่มีความอดัดใจ และท่านรู้สึกสบายใจกับ
งานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับ มีความสุขมาก

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

จากตารางที่ 4.2 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด ขอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.5 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด ขอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน กับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยค้ำจุน กับ ความสุขในการทำงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.622	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	.656	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	.605	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	.677	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
5. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	.587	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
6. ด้านสภาพในการทำงาน	.623	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงในงาน	.530	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยคำจูง กับความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางโดย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านสภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

และปัจจัยคำจูง ทั้ง 7 ด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ($r=0.677$) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ($r=0.656$) ด้านสภาพในการทำงาน ($r=0.623$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ($r=0.622$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($r=0.605$) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ($r=0.587$) ด้านความมั่นคงในงาน ($r=0.530$)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจ กับ ความสุขในการทำงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.548	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	.634	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	.670	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	.657	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
5. ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	.509	0.000*	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	.713	0.000*	มีความสัมพันธ์สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังที่ได้แสดงไว้ในตาราง โดย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

และปัจจัยจูงใจทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน($r=0.713$) ด้านลักษณะของงานที่ทำ($r=0.670$) ด้านความรับผิดชอบในงาน($r=0.657$) ด้านการได้รับการยอมรับ($r=0.634$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน($r=0.548$) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง($r=0.509$)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ Pearson Correlation ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน

	(X1)	(X1)	(Y)
รวมปัจจัยค่าจูง (X1)	1		
รวมปัจจัยจูงใจ (X2)	.866**	1	
รวมความสุขในการทำงาน (Y)	.741**	.742**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงาน ยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .742 มากกว่าปัจจัยค่าจูงซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .741

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 109 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูป สถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation: r) ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 109 คน พบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชส่วนใหญ่มีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ สังกัดหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี เป็นผู้หญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.2 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการ

ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด ขอมรับสมมติฐาน

2.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ได้ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

2.2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก

2.2.2 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับทราบนโยบายการบริหารตามพันธกิจขององค์การและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายขององค์การมีความชัดเจนและมีการแจ้งนโยบายให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ที่ดี ความสนิทสนม และความจริงใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันของบุคลากรในองค์การ เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการเตรียมมาตรการและระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก

2.2.5 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม เป็นระบบ และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมาก และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานของท่านมีการให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก

2.2.6 ด้านสภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ เพียงพอสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฝ่าย/ส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ มีจำนวนบุคลากร เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก

2.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดไว้ให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก

2.3 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ได้ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

2.3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงาน เมื่อทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก

2.3.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบ และท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจ ตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3.5 ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานของท่าน มีความเป็นธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3.6 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 13 ด้าน โดยภาพรวมรายด้าน ประกอบด้วยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ปัจจัยด้านสภาพในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ปัจจัยด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และประกอบด้วยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 หรือ 4.1805 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 หรือ 4.1804 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.11 หรือ 4.1131 ปัจจัยด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 หรือ 4.1101 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐาน ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.5 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุดยอมรับสมมติฐาน

3.2 ระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ท่านั้น บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่มีความอึดอัดใจ และท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับ มีความสุขมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมรายด้าน ประกอบด้วยด้านที่อยู่ในระดับ มีความสุขมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ท่านั้น บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และด้านที่มีความสุขมาก 1 ด้าน คือ ท่านไม่มีความอึดอัดใจ และท่านรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ กับความสุขในการทำงาน ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.8 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ

มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความสุขในการทำงาน ยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยปัจจัยเชิงจิตมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .742 มากกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .741

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 13 ด้าน ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความสุขในการทำงาน ยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ($r=0.713$) ขณะที่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง($r=0.509$)

ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค้ำจุน สามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ($r=0.677$) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ($r=0.656$) ด้านสภาพในการทำงาน($r=0.623$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ($r=0.622$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ($r=0.605$) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน($r=0.587$) ด้านความมั่นคงในงาน($r=0.530$)

และแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยเชิงจิต เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน($r=0.713$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ($r=0.670$) ด้านความรับผิดชอบในงาน($r=0.657$) ด้านการได้รับการยอมรับ($r=0.634$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน($r=0.548$) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง($r=0.509$)

2. อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผู้ศึกษาได้นำผลสรุปมาเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเกินกว่าสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.40$) อาจเนื่องมาจากปัจจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการทำงานที่เกิดจากการวางแผนและการมีส่วนร่วมในการทำงานตามภาระงานที่ตนได้รับมอบหมาย

เมื่องานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเองและภาคภูมิใจในงานของตน ยิ่งบุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานของตนให้สำเร็จมากขึ้น ก็จะส่งผลให้การดำเนินการและการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้มากยิ่งขึ้น และแรงจูงใจที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.05$) ถึงแม้จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญน้อยที่สุดในหมู่ของแรงจูงใจทั้งหมด แต่ระดับแรงจูงใจก็ยังอยู่ในระดับมาก

2.2 จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด ความสุขในการทำงานที่สำคัญมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเกินกว่าสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก โดยความสุขในการทำงานที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้น บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.55$) อาจเนื่องมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายนั้น เสร็จตามกำหนด ทันเวลาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสุขในเรื่องของการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้น บรรลุเป้าหมายนั้น มีความสอดคล้องกับผลการอภิปรายในส่วนของแรงจูงใจที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า ยิ่งบุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานของตนให้สำเร็จมากขึ้น เขาเหล่านั้นก็จะมีความสุขกับการทำงานเมื่องานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ไปด้วย สุดท้ายแล้วก็จะส่งผลให้การดำเนินการและการบริหารจัดการภายในองค์กรไม่เพียงเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางเอาไว้ แต่อาจจะได้ผลลัพธ์มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้เสียด้วยซ้ำ และความสุขในการทำงานที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่มีความอึดอัดใจ และรู้สึกสบายใจกับงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.17$) อาจเนื่องมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการบางส่วนยังมีความอึดอัดใจและรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างเล็กน้อย แต่ก็ไม่มากจนเกินไป เพราะระดับความสุขในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

2.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ดังที่ได้แสดงไว้ในตาราง 4.6, 4.7 และ 4.8 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ($r=0.713$) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

วิชาการสามารถมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของตน ซึ่งก็คือการได้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เช่น การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยระดับชำนาญการ จนถึงระดับชำนาญการพิเศษ หรือกระทั่งการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานภายใน เช่น หัวหน้าศูนย์หรือหัวหน้าสำนักงาน จนถึงระดับผู้อำนวยการศูนย์หรือสำนักงาน เป็นต้น ขณะที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง($r=0.509$) และทั้ง 13 ด้าน ทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ คงประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมากและทิศทางเดียวกัน และงานวิจัยของ ชุตินา ศรีเสริมโภค (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง

โดยแรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยค่าเงิน มีประเด็นผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน($r=0.677$) อาจเนื่องมาจากการอาคารเรียนบางส่วนภายในมหาวิทยาลัยมีอายุการใช้งานที่ค่อนข้างนาน และบางส่วนก็เริ่มทรุดโทรมตามกาลเวลา สถานที่จอดรถส่วนใหญ่ไม่มีหลังคากันแดด หรือแม้แต่การจัดสรรพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่เพียงพอต่อสถานที่หรือหน่วยงานภายใน หากมหาวิทยาลัยสามารถที่จะปรับปรุงและจัดการกับประเด็นเหล่านี้ได้พนักงานก็จะมีความสุขเพิ่มขึ้น โดยมหาวิทยาลัยอาจทำการบูรณะอาคารเรียน หรืออาจจัดทำหลังคาสำหรับที่จอดรถ หรือจัดสรรพนักงานรักษาความปลอดภัยไปยังหน่วยงานภายในต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง

แรงจูงใจในการทำงาน ประเภท ปัจจัยจูงใจ มีประเด็นผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน($r=0.713$) อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยไม่มีการผลักดันให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ของสายสนับสนุนวิชาการเท่าที่ควร หากมหาวิทยาลัยสามารถที่จะผลักดันให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ พนักงานก็จะมีความรู้สึกเชิงบวก โดยมหาวิทยาลัยอาจจะใช้วิธีการ เช่น สร้างความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากค่าความสัมพันธ์ประเภท บัจจยจูงใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด($r=0.713$) ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรผลักดันให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ ความสามารถ โดยการให้พนักงานเข้าฝึกอบรมพัฒนาความรู้ หรือส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการสามารถมองเห็น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของตน ซึ่งก็คือการได้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เช่น การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยระดับชำนาญการ จนถึงระดับชำนาญการพิเศษ หรือกระทั่งการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานภายใน เช่น หัวหน้าศูนย์หรือหัวหน้าสำนักงาน จนถึงระดับผู้อำนวยการศูนย์หรือสำนักงาน เป็นต้น ถึงแม้ว่าตำแหน่งในส่วนของผู้บริหาร เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการนั้น จะไม่ได้มีไว้รองรับสำหรับบุคลากรทุกคน แต่บุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาตนเองและยกระดับตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการได้ อีกทั้งการผลักดันนโยบายในข้างต้นจะเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้น ซึ่งส่งผลการบริหารและการจัดการองค์การในภาพรวมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ไปด้วย

2. จากค่าความสัมพันธ์ประเภท บัจจยค่าจูง ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน($r=0.677$) ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 สถานที่จอดรถปัจจุบันของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยมีที่จอดรถที่มีหลังคา กันแดดให้เพียงแค่ว่าบางหน่วยงานเท่านั้น และมีจำนวนไม่เพียงพอต่อบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ อีกทั้งพื้นที่จอดรถส่วนที่เหลือเป็นพื้นที่ที่ไม่มีหลังคา กันแดด มหาวิทยาลัยควรจัดสรรสถานที่จอดรถที่มีหลังคา กันแดดให้แก่แต่ละหน่วยงานภายในอย่างเท่าเทียม

2.2 ในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยสำหรับหน่วยงานภายในต่าง ๆ ควรจัดสรรพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อไปประจำยังคณะ ศูนย์ หรือสำนัก ภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง ซึ่งในปัจจุบันมีพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ประจำอยู่บริเวณอาคารต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อการดูแลรักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยควรจัดหาเพิ่ม หรือจัดระบบการทำงานใหม่ ส่วนไหนที่ไม่จำเป็นก็ตัดออกจากระบบไปก่อน

จากข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ที่ได้กล่าวมาในข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้เรื่องดังกล่าวจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการองค์การ โดยตรง แต่การสร้างความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานลดความทุกข์ในการทำงานด้วยเช่นกัน เพราะยิ่งชีวิตและทรัพย์สินมีความปลอดภัยมากขึ้น ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องคอยห่วงหน้าพะวงหลังในเรื่องอื่น ๆ จนเกินไป

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากค่าความสัมพันธ์ประเภท บ้างจัญใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด ($r=0.713$) ดังนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น โดยการเข้าฝึกอบรมพัฒนาความรู้ หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานตามสายอาชีพของตนเอง ไม่ว่าจะเป็ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เช่น การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยระดับชำนาญการ จนถึงระดับชำนาญการพิเศษ หรือกระทั่งการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานภายใน เช่น หัวหน้าศูนย์หรือหัวหน้าสำนักงาน จนถึงระดับผู้อำนวยการศูนย์หรือสำนักงาน เป็นต้น

2. จากค่าความสัมพันธ์ประเภท บ้างจัญใจ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ($r=0.677$) ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ประจำอยู่บริเวณอาคารต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อการดูแลรักษาความปลอดภัย และระหว่างที่กำลังรอการจัดสรรพนักงานรักษาความปลอดภัยไปประจำหน่วยงานภายในต่าง ๆ อย่างทั่วถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ควรช่วยกันเป็นหูเป็นตา คอยสอดส่องดูแลซึ่งกันและกัน

3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุข ในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยครั้งนี้มีขอบเขตเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ซึ่งพิจารณาจากระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความสุขในการทำงาน หากผู้สนใจศึกษางานวิจัยนี้ต้องการนำไปต่อยอดควรศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร เนื่องจาก การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานนั้น โดยส่วนมากแล้วจะมีอัตราการคงอยู่ ในระดับสูงและ อัตราการลาออกต่ำ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ในองค์กรเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ควรศึกษา

2. ศึกษาความสัมพันธ์โดยศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากแรงจูงใจที่อาจมีผล ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่น่าสนใจที่ควรจะได้ทำการศึกษา เช่น

2.1 รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

2.2 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงาน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ

นอกจากนี้เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรมีการวิจัยแนวผสมผสาน คือ ทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอาจจะมีประเด็นอื่นที่ต้องการ แต่ผู้ทำวิจัยไม่ได้ระบุลงไปแบบสอบถาม





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จตุพร ไชยราช. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. (ค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ชุตินา ศรีเสริมโภค. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย เอ็น. เค. พลาสติก จำกัด. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นันทนพ เข็มเพชร. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y วิทยาลัยศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ณัฐวรรณ คงประเสริฐ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารวิจัยวิจัยและพัฒนาฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2).* สืบค้นจาก <http://www.rdi.ssru.ac.th/irdjournal/index.php/ISSN2229-2802/article/view/451>
- ปดมาพร ไชยพาฤทธิ และบุญญาดา นาคสมบุรณ์. (2562). *ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2557, 25 พฤษภาคม). *ประวัติความเป็นมา.* สืบค้นจาก <https://www.nstru.ac.th/th/view/detail/1/ประวัติความเป็นมา>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- วัชระ รรงค์ฤทธิเดช. (2560). *การศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วาริ ทิพย์เนตร. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เถลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ล้ำยอง. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข(ธรรมดาเพรส จำกัด)*. กรุงเทพฯ.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็มคอนเฟอเนท จำกัด. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- Berry, M. J. A., & Gordon, L. (2002). *Data mining techniques: For marketing, sales, and customer relationship management*. Indianapolis: Wiley.
- Diener, E. (2003). Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2000). New directions in subjective wellbeing research: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27(1), 21-33. Retrieved from <https://eddiener.com/articles/1079>.
- _____. (2003). What is positive about positive psychology: The curmudgeon and Pollyanna. *Psychological Inquiry*, 14(2), 115-120. Retrieved from <https://eddiener.com/articles/993>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey.
- Kittisuksatit, S. et al. (2013). *Quality of life, the work and Joy*. Bangkok: Thammasat Press.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Martin, A. J. (2009). Motivation and Engagement Across the Academic Life Span: A Developmental Construct Validity Study of Elementary School, High School, and University/College Students. *Educational and Psychological Measurement*, 69(5), 794-824.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivations and personality*. New York: Harper & Row.
- Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. Singapore: Mc Graw. Hill, Inc.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ และตอบตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน หรือหน่วยงานแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษา

(นายรูปกร รัตมี)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ แขนงบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี () มากกว่า 50

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส () หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุงาน

() ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี () มากกว่า 15

6. หน่วยงาน

() คณะครุศาสตร์
() คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
() คณะวิทยาการจัดการ
() คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
() คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
() สำนักงานอธิการบดี
() สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
() สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
() สถาบันวิจัยและพัฒนา
() บัณฑิตวิทยาลัย

7. ระดับตำแหน่งงาน

() ระดับปฏิบัติการ () ระดับชำนาญการ () ระดับชำนาญการพิเศษ

8. รายได้ต่อเดือน

() ไม่เกิน 15,000 บาท () 15,001 – 25,000 บาท
 () 25,001 – 35,000 บาท () 35,001 – 45,000 บาท
 () มากกว่า 45,000

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors)						
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน					
2	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
3	ท่านได้รับสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ						
4	นโยบายขององค์การมีความชัดเจนและมีภาระงานนโยบายให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง					
5	ท่านได้รับทราบนโยบายการบริหารตามพันธกิจขององค์การและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร						
6	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร					
7	มีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันของบุคลากรในองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
8	ความสัมพันธ์ที่ดี ความสนิทสนม และความจริงใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น					
ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน						
9	สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และเหมาะสม					
10	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมมาตรการและระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
11	ความปลอดภัยของอาคารสถานที่ในการทำงาน					
ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน						
12	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม เป็นระบบ และเป็นธรรม					
13	หัวหน้างานของท่านมีการให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากท่าน					
ด้านสภาพในการทำงาน						
14	หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการทำงาน					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ เพียงพอสำหรับการทำงาน					
16	ฝ่าย/ส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ มีจำนวนบุคลากร เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ					
ด้านความมั่นคงในงาน						
17	หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน					
18	ท่านพอใจในระบบเกษียณอายุเกณฑ์คือ 60 ปี และผลประโยชน์ที่ได้รับ					
19	ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดไว้ให้					
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
20	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
21	ท่านสามารถวางแผนการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
22	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี					
ด้านการได้รับการยอมรับ						
23	ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ					
24	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ					
25	ท่านได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงาน เมื่อทำงานสำเร็จ					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
26	ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบและทำท่าย					
27	งานที่ท่านทำ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตัวเอง					
28	งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบในงาน						
29	ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
30	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหน่วยงานของท่าน					
31	งานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้					
ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง						
32	ท่านมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ ความสามารถ					
33	การเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานของท่าน มีความเป็นธรรมและเหมาะสม					
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน						
34	ท่านได้รับ โอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
35	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					
36	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ที่หน่วยงานมอบให้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
37	ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
38	ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ท่านนั้นบรรลุเป้าหมาย					
39	ท่านไม่มีความอึดอัดใจ และรู้สึกสบายใจกับงานที่ท่านทำ					



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม



ตารางแสดงค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ส่วนของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น	แปลผล
แรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยจูงใจ	0.966	ผ่าน
ปัจจัยค้ำจุน	0.933	ผ่าน
1.1 ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	0.774	ผ่าน
1.2 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	0.821	ผ่าน
1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร	0.786	ผ่าน
1.4 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	0.872	ผ่าน
1.5 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	0.743	ผ่าน
1.6 ด้านสภาพในการทำงาน	0.841	ผ่าน
1.7 ด้านความมั่นคงในงาน	0.753	ผ่าน
ปัจจัยจูงใจ	0.931	ผ่าน
2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.701	ผ่าน
2.2 การได้รับการยอมรับ	0.719	ผ่าน
2.3 ลักษณะของงานที่ทำงาน	0.793	ผ่าน
2.4 ความรับผิดชอบในงาน	0.711	ผ่าน
2.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	0.727	ผ่าน
2.6 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	0.832	ผ่าน
ความสุขในการทำงาน	0.912	ผ่าน
ค่าความเชื่อมั่น	0.967	ผ่าน

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายฐปกร รัศมี
วัน เดือน ปีเกิด	19 มีนาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (การแพทย์แผนไทย) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

