

# ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปิยภัสสร กัญจนรจิต\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัยพร รัตนเศรษฐ์\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษากับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อเปรียบเทียบระยะเวลาการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 222 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณแบบ Taro Yamane

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) การวิเคราะห์ข้อมูล นำมาข้อมูลวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะทางประชากร โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์คำนวณหาความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี จำนวน 222 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 เพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 บุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .562$ )

---

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

\*\* ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

## 1. บทนำ

ในปัจจุบันเศรษฐกิจไทยมีการขยายตัวด้วยความรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศ องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยสิ่งสำคัญที่ทำให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวขึ้นก็คือ การปรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่จะเกิดขึ้นนั่นเอง โดยการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับพื้นฐานของจุดเริ่มต้นในความสำเร็จก็คือ ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี ความสามารถของผู้บริหาร และที่สำคัญที่สุดก็คือ คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กร การที่ให้ความสำคัญกับการสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นลำดับแรกเป็นที่นิยมใช้กันในองค์กรชั้นนำของโลกมากมาย (กัลยาณี สนิธิสุวรรณ, 2542, น. 2) การทำงานสำเร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด เป็นค่านิยมที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็วและได้งานดี (วัชร ฐวธรรม, 2523, น. 246)

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร เกี่ยวกับความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือกันระหว่างพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

3. ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือบางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

4. ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยค่าจูง (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยกระตุ้น (ของงานที่ทำ)

ในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่ต้องการคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงานทุกคน ก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตในระดับที่สูง โดยอาจจะเท่ากับหรือสูงกว่าเป้าหมายและผล

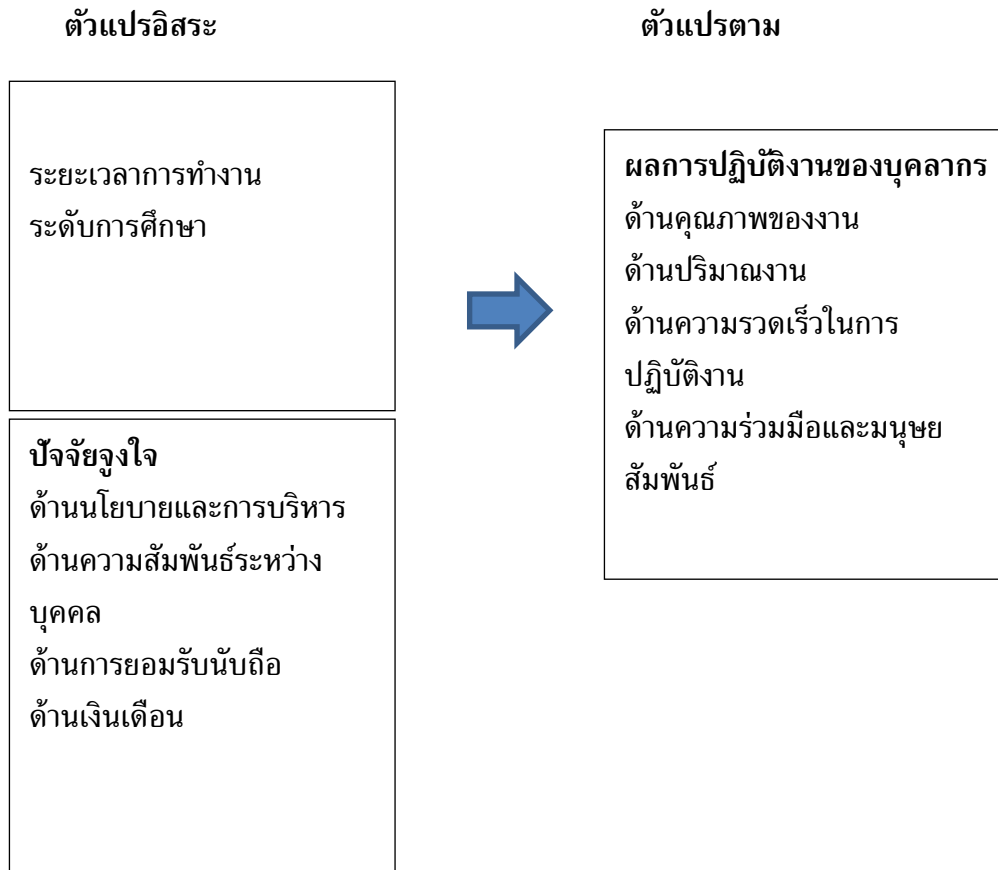
การปฏิบัติงานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าการนั้นได้ผลดีเพียงใดบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้กำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และทันต่อสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบัน

## 2. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 490 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 222 ตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น กองกลาง จำนวน 37 ตัวอย่าง กองคลัง จำนวน 33 ตัวอย่าง กองแผนงาน จำนวน 13 ตัวอย่าง กองพัสดุ จำนวน 16 ตัวอย่าง กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 14 ตัวอย่าง หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 11 ตัวอย่าง ศูนย์สัมมนาและฝึกอบรม จำนวน 36 ตัวอย่าง งานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน 4 ตัวอย่าง สำนักงานอธิการบดี จำนวน 5 ตัวอย่าง ศูนย์สารสนเทศ จำนวน 22 ตัวอย่าง งานอาคารสถานที่ จำนวน 14 ตัวอย่าง ศูนย์ประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 ตัวอย่าง ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ จำนวน 4 ตัวอย่าง สำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวน 5 ตัวอย่าง งานประสานศูนย์วิทยพัฒนา จำนวน 3 ตัวอย่าง เก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2558

## กรอบแนวคิดการวิจัย



### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลที่ศึกษาทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานเป็นแบบสอบถามแบบข้อมูลปลายปิด (Closed Form)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจุใจที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานท่านให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อยู่ในระดับใดเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด (Opened Form)

#### 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรสังกัดสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 222 ฉบับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกข้อมูลเอง

#### 5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ  $\bar{X}$ )
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD)

ใช้ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สันแปลความหมายโดยมีเกณฑ์ในการแปลค่าสหสัมพันธ์

#### 6. สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 230 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 222 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 เพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6

ระดับการศึกษามากที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน มากที่สุดคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และ 5-10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ

หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ กองคลัง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาคือ กองกลางและศูนย์สารสนเทศเท่ากันที่จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

มาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.7477$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.0845$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.5304$ ) และระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.1498$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.7477$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ มีการติดต่อสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบชัดเจน และมีความพอใจในการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.77$ ) รองลงมาคือ มีนโยบายในการทำงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.74$ ) และมีการจัดการงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.0845$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ( $\bar{X} = 4.20$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ( $\bar{X} = 4.15$ ) ปฏิบัติงานโดยคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.11$ ) และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.88$ ) ตามลำดับ

3. ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.5304$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ได้รับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมาคือ เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.65$ ) เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามักมาปรึกษาก่อนปฏิบัติงานเสมอ ( $\bar{X} = 3.48$ ) และได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.29$ ) ตามลำดับ

4. ด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.1498$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ( $\bar{X} = 3.21$ ) รองลงมาคือ เงินเดือนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.20$ ) เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.99$ ) ตามลำดับ

บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ดี ( $\bar{X} = 3.9330$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดี โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.0417$ ) รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.0282$ ) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.9730$ ) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.6892$ ) ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ดี ( $\bar{X} = 4.0282$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ได้แก่ มีความตั้งใจในการทำผลงานให้มีคุณภาพ

( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 4.02$ ) มีการจัดระบบงานที่ดี ถูกต้อง แม่นยำ ( $\bar{X} = 3.98$ ) และผลการปฏิบัติงานจะไม่เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง ( $\bar{X} = 3.89$ ) ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ดี ( $\bar{X} = 3.6892$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ได้แก่ ปริมาณของผลงานที่ทำได้เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมาคือการทำงานมีเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.71$ ) ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.70$ ) และบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ตามลำดับ

3. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ดี ( $\bar{X} = 3.9730$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ได้แก่ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมาคือสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายในเวลาที่จำกัด ( $\bar{X} = 3.97$ ) สามารถปรับปรุงการทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.95$ ) และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.90$ ) ตามลำดับ

4. ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับ ดี ( $\bar{X} = 4.0417$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) รองลงมาคือสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ ( $\bar{X} = 4.05$ ) ท่านสามารถใช้ถ้อยคำในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) และสามารถเข้าใจเรื่องราวที่บุคคลอื่นสื่อสารมาถึงได้ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานจากสมมติฐานการวิจัย 3 ประการ ได้ผลการทดสอบ คือ

1. พบว่าบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2. พบว่าบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3. พบว่าปัจจัยจุดใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยจุดใจที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่น เป็นมิตรต่อกัน ปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และยังเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอันจะช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเองต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกันกับการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์จากความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายจากบุคคลหลายแบบ ทำให้ได้ทางเลือกที่ีรอบด้านส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในระดับบุคคลอีกทั้งยังตอบสนองความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงานและสามารถที่จะติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้ จะเห็นได้ว่าการร่วมมือกันในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นการช่วยส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ในปัจจุบันหลากหลายองค์กรมุ่งเน้นในเรื่องนี้อย่างมาก ช่องว่างความสัมพันธ์ที่ลดน้อยลงจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำวัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาแล้วด้านที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรเน้นการอยู่ร่วมกันและความสัมพันธ์อันเป็นมิตรซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อหน่วยงานและองค์กร ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นคุณลักษณะขององค์กรที่ดี

## 8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรหาวิธีการในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านเงินเดือน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามความรู้ความสามารถเพื่อให้สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้นหรือทำการศึกษาให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม และทุกระดับในองค์กร
2. ควรจะวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- เจษฎา นกน้อย. (2550, กรกฎาคม). *การจัดการผลการปฏิบัติงาน แนวคิดและประสบการณ์*. วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช 20, 2 60-75.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2528). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.