

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

สุจรรยา ใจเดช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันด้านเพศ สถานภาพ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานและเงินเดือนต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน แต่ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันด้านอายุ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันด้านอายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานและเงินเดือนต่างกันนั้นไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด และบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตและจิตใจ โดยไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้ เนื่องจากศักยภาพของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน และการที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารงาน บุคลากรจึงจัดเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ในการบริหาร อาทิเช่น เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งหากองค์กรเริ่มต้นด้วยการ

มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ปัจจัยในด้านอื่น ๆ ก็จะสามารถพัฒนาให้มีความก้าวหน้าตามมาด้วยเช่นกัน บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจขององค์กร ให้สามารถประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้ และสิ่งที่สำคัญทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่และเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด ดังนั้นการเสริมสร้างให้บุคลากรทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าว คือ การจูงใจในการปฏิบัติงาน (Incentives for practitioners) ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ทั้งนี้การจัดการศึกษา ในระดับอุดมศึกษามีการแข่งขันกันสูงขึ้น ซึ่งทำให้แต่ละสถาบันการศึกษา มีการเปิดหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อให้ทันยุคสมัยนั้น ๆ เช่นเดียวกัน สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ก็ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันกับยุคสมัยใหม่ ๆ และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งเน้นคุณภาพของการจัดการศึกษาที่เป็นมาตรฐาน และได้คุณภาพที่พึงประสงค์ องค์กรก็ต้องอาศัยบุคลากรในการร่วมกันทำงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

การดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ประกอบด้วยบุคลากรส่วนต่าง ๆ ดังนี้ ข้าราชการ จำนวน 51 คน พนักงานสถาบันสายวิชาการ จำนวน คน พนักงานสายสนับสนุน 33 คน 18 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 17 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 78 วิชาการ จำนวน คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดเห็นได้ว่า ถ้าหากสถาบันมีแต่ข 197 รวมทั้งสิ้นข้าราชการ พนักงานสถาบันสายวิชาการ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งก็ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ งานทั้งหมดก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาข้อมูล เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

3. สมมติฐานของการศึกษา

3.1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ประโยชน์ที่ได้รับ

4.1 ผู้บริหารทราบถึงปัญหาที่ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

4.2 สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานกับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

4.3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและต้องการศึกษาในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัยส่งให้กับประชากร และผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา โดยพิจารณาจาก ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สายงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 สอบถามเพื่อวัดปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 5 ด้านรวมทั้งสิ้น 13 ข้อ โดยแยกแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ การได้รับความยอมรับนับถือ จำนวน 2 ข้อ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 3 ข้อ ความรับผิดชอบในงาน จำนวน 2 ข้อ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามเพื่อวัดปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 7 ด้านรวมทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยแยกแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ ค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ นโยบายและการบริการ จำนวน 3 ข้อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ วิธีปกครองบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ สวัสดิการ จำนวน 2 ข้อ ความมั่นคงในการทำงานจำนวน 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ

Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) กำหนดการให้คะแนน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

สำหรับการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของระดับของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัย เลือกใช้ วิธีการของ เบส (มณฑล รอยตระกูล, 2546 : 37) ดังนี้

ระดับคะแนน	4.50	-	5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนน					
ระดับคะแนน	3.50	-	4.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจมาก
คะแนน					
ระดับคะแนน	2.50	-	3.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจปานกลาง
คะแนน					
ระดับคะแนน	1.50	-	2.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจน้อย
คะแนน					
ระดับคะแนน	1.00	-	1.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจน้อยที่สุด
คะแนน					

6. ผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน เทคโนโลยีปทุมวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X}=3.73$ S.D.=เมื่อพิจารณาเป็นราย กลุ่มพบว่า

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.82$ S.D.=.644 (โดย ความรับผิดชอบในงานสำคัญมากที่สุด อยู่ในระดับมาก $\bar{X}=4.37$ S.D. = ความสำเร็จใน) การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก $\bar{X}=4.16$ S.D.=และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ (473.) มาก $\bar{X}= 4.12$ S.D.=รองลงมา (499.ความก้าวหน้าในการทำงาน สำคัญปานกลาง) $\bar{X}=3.29$ S.D.=.922และ(การได้รับความยอมรับนับถือ สำคัญปานกลาง) $\bar{X}=3.20$ S.D.=.681.

กลุ่มที่ ปัจจัยค่าจุน 2 มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก) \bar{X} =3.73 S.D.= (656. โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สำคัญอยู่ในระดับมาก) \bar{X} =4.25 S.D.=.722วิธีปกครอง () บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก \bar{X} =4.14 S.D.= และค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก (570.) \bar{X} = 4.00S.D.=รองลงมา (542.สวัสดิการ สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง) \bar{X} =3.46 S.D.= (710. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง) \bar{X} =3. 39 S.D.=.589) นโยบายและการบริหาร สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3. 27S.D.=.567 (และ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง) \bar{X} =3.16 S.D.= (906.

7. อภิปรายผลการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยความรับผิดชอบในงานสำคัญมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ความก้าวหน้าในการทำงาน สำคัญปานกลาง และการได้รับความยอมรับนับถือ สำคัญปานกลาง ซึ่งแรงจูงใจของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย สนิทรัมย์ (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ กิตติวัฒน์ธมยา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค่าจุน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า ปัจจัยค่าจุนมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สำคัญอยู่ในระดับมาก วิธีปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านสวัสดิการ สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง นโยบายและการบริหาร สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยค่าจุนของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย สนิทรัมย์ (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจุนในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และกิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับมาก และธเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงาน และเงินเดือน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกันจึงมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ยกเว้น บุคลากรที่มี อายุ สถานภาพ ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี กับอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าอายุ 31-40 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน อายุไม่เกิน 30 ปี กับอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ยังไม่มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน มากเพียงพอจึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ต้องการแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ในขณะที่บุคลากรที่อายุ 31-40 ปี อาจรู้สึกถึงความมั่นคงและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางธานี แสงจันทร์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ” ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า 2.1) ด้านเพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.2) ด้านอายุ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความมั่นคง ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.3) ด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.4) ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.5) ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความ มั่นคงในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานและภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2.6) ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 2.7) ด้านอายุราชการ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ให้ความสำคัญในปัจจัยจูงใจโดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันควรหาวิธีส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เช่น การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันทำงานที่เกิดจากการยกย่องชมเชย การให้เกียรติ ให้กำลังใจในสิ่งที่ได้กระทำความดีงามต่าง ๆ ทั้งนี้ บุคลากรจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือและเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น 2) สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ควรมีการบริหารจัดการให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน 3) สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ควรมีการสร้างปัจจัยค่าจ้าง เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามรถในการปฏิบัติงานของตัวบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

9. กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวพันธ์ ศิวพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ขอขอบคุณอธิการบดีและบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาอันเป็นประโยชน์ในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณท่านอาจารย์ปิยะวัฒน์ ทองแก้ว อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันและนางสาวปวีณา ไร่วิบูลย์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ที่ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางการในการจัดทำสารนิพนธ์ด้วยดี เสมอมาผู้วิจัยขอขอบคุณพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คุณประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิตติวัฒน์ ถมยา (2553) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย*
- กัลยา ยศคำสี (2553) *.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย . วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*
- เกตุณี สอนงาม .(2553) *.ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบัวเชด จังหวัดสุรินทร์ .การค้นคว้าอิสระ. บุรีรัมย์.(รัฐประศาสนศาสตร์) .ม.ร.ป: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- ชูยศ ศรีวรรณธ์ .(2553).*ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา: วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิศวกรรมโยธามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,บัณฑิตวิทยาลัย,*
- ดาริกา ศรีพระจันทร์ .(2553) *.องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลใหม่เขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปางการค้นคว้าอิสระการบริการธุรกิจ. มหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยา,สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*

ดวงกมลอุบลศรี) .2554). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา*.
 วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตร, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ .(2551). *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติ้งส์.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553) *การจัดการสมัยใหม่* กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด

นพพล ศรีวะรมย์) .2546). *การจัดการ .ทฤษฎีและกรณีศึกษา : กรุงเทพมหานคร :*
 อริษฐการพิมพ์.

มธุรส สว่างbarung. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. เชียงใหม่: ภาควิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่ (Modern Management)* . (พิมพ์ครั้งที่ 1).
 กรุงเทพฯ :บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

ภาษาต่างประเทศ

Albanese, R. (1981). *Managing: Toward accountability for performance (3rded.)*.
 Homewood, IL: Richard D. Irwin.

Albanese, R. and Van Fleet, D. D. 1983. *Organization Behavior: A Managerial
 Viewpoint*. New York: Dryden.

Baruch, B. (1968). *New ways in discipline*. New York: Randon House.

DuBrin, A.J. & Ireland, R.D. *Management and organization (2nded.)*. Cincinnati, OH :
 South-West, 1993.

Davis, K , (1977) *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, 5th ed, Tata
 McGraw-Hill ,New Delhi.

Gibson, J.L., J.M. Iranewich and J.H. Ponnelly, Jr. 1997. *Organization : Structure
 Processes*,