

การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสาย
ปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

The Study of Motivation Factors Effecting Readiness to Operation Personnel of
Srinakharinwirot University

วนิชยา มีชัย¹ ลินดา พรหมลักษณ์²

Wanitchaya Meechai¹ Linda Promlak²

¹นักทรัพยากรบุคคล ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹ Human Resource Person, Human Resources Section Office of the President,
Srinakharinwirot University

Corresponding author, E-mail: wanitchayam@g.swu.ac.th

²นักทรัพยากรบุคคล ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² Human Resource Person, Human Resources Section Office of the President,
Srinakharinwirot University.

E-mail: lindap@g.swu.ac.th

Received: July 8, 2022; Revised: August 22, 2022; Accepted: September 6, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ส่วนงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน การดำรงตำแหน่งและแรงจูงใจ งานวิจัยเป็นเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วน 3 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 349 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำแนกตัวแปรออกเป็น 2 ด้าน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลและแรงจูงใจของบุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดส่วนงานที่มีการเรียนการสอน มีประสบการณ์ 6-10 ปี และดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน 2) แรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.91 และพบว่ามีความรับผิดชอบมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.94 รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ในส่วนงาน และสภาวะการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.92 ตามลำดับ ส่วนความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.43 คือความพร้อมด้านนโยบาย ค่าเฉลี่ย 2.09 3) ประสบการณ์การทำงานและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ ในเชิงบวก

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ บุคลากรสายปฏิบัติการ

Abstract

A research titled ‘Motivation and readiness for academic work productivity of operational personnel at Srinakharinwirot University The object is to study factors effecting readiness to operation personnel of Srinakharinwirot University by gender, age, education, personnel status, faculties & colleges, work experience and motivation. By the survey research used a 3-level, the samples consisted of 349 operational personnel in the fiscal year 2022 obtained by specifying the sample size of Krejcie and Morgan’s table. The variables were classified into 2 aspects, namely personal data and motivation of operational personnel. The results showed that: 1) Most of the samples were female, aged between 31-40 years old, with a bachelor’s degree, having the status of a university employee, under the teaching department, with working experience of 6-10 years and in a position at the operational level. 2) Motivation was average at a high level; the mean was 2.91 and the most motivating factor was responsibility with an average of 2.94, followed by the motivating factor: successful work, the supporting factor: relationships within the department and the supporting factor: working conditions with the average of 2.92, respectively. The level of the readiness to produce academic work was overall found at a low level with an average of 1.43. And the readiness of the policy has an average of 2.09. 3) Work experience and motivation were positively correlated with readiness to produce academic work.

Keywords: motivations, readiness for academic work productivity, operational personnel

บทนำ

องค์กรใดก็ตามที่มีผู้บริหารองค์กรได้กำหนดแนวทางการบริหารงาน กำหนดนโยบายเพื่อวางแผนการพัฒนา กำลังคน ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ถือได้ว่าผู้บริหารในองค์กรนั้นมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการผลักดัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในศักยภาพของตนเอง มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นได้มีส่วนสนับสนุนและพัฒนาให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่องต่อไป อย่างไรก็ตาม การสร้างแรงจูงใจนั้นมีสิ่งที่ควรพิจารณานำมาใช้ในลำดับแรกคือการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิต สุขภาพ ทรัพย์สินส่วนรวมและส่วนตัว ตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ยอมทุ่มเทปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ลำดับต่อมาคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการทำงานที่สำคัญ การยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อการทำงานสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารหรือแผนกทรัพยากรบุคคลควรวางแผนจัดฝึกอบรมหรือจัดความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านตนเองอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าหรือสภาพแวดล้อมที่เข้ามามีส่วนให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จของงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการบำรุงรักษา คือการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ เกิดความรักผูกพันและภักดีต่อองค์กร ได้แก่ การกำหนดนโยบายและการบริหาร การควบคุม ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพะการทำงาน และเงินเดือน เป็นต้น นับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้ความสนใจ เพื่อนำมาบริหารจัดการ สนับสนุน/ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความสามารถสูงหรือความสามารถโดดเด่นได้รับการพัฒนาต่อยอด การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับสายงานเพื่อความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพนั้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กร

ได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (กรณีการณ์ เดชประเสริฐ และคณะ. 2558) เป็นต้น

เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2562 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2562) ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นนโยบายที่มีส่วนสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของกลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการเป็นอย่างมาก ในลำดับต่อมา เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2563 มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศโดยคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ เรื่อง การประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และกลุ่มประเภททั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2563) ประกาศฉบับนี้ มีส่วนสำคัญในการขยายรายละเอียดให้สอดคล้องกับประกาศฉบับเดิมเมื่อ พ.ศ. 2562 ให้ความชัดเจนมากขึ้น ประกาศทั้ง 2 ฉบับนี้ จึงเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศชี้วัดในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี บุคลากรจึงต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยเฉพาะการจัดทำผลงานเพื่อใช้ในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งให้สูงขึ้นต้องตรงกับสายวิชาชีพของตนเอง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้กำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลัก ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์ ผลงานวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ สิ่งประดิษฐ์ที่ได้รับการจัดสิทธิบัตร และผลงานในลักษณะอื่น ซึ่งมีความแตกต่างกันตามลักษณะของผลงาน เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ และแบบประเมินนั้นถือเป็นเรื่องใหม่มากสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยเฉพาะบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่ยังไม่เคยมีการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นเลย แตกต่างจากข้าราชการซึ่งมีเกณฑ์ ก.พ.อ. เป็นเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพราะบุคลากรสายปฏิบัติการเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องรับนโยบายการบริหาร นำกลยุทธ์มาปรับใช้เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น การสรรหาบุคคล การกำหนดกรอบอัตรา การวางแผนและพัฒนากำลังคน การสร้างแรงจูงใจและการบริหาร การควบคุม การสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การสร้างสภาวะการทำงาน และการเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่การให้ข้อมูลกับผู้บริหารเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและจัดทำนโยบาย วางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) มาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย ได้แก่ การจัดสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

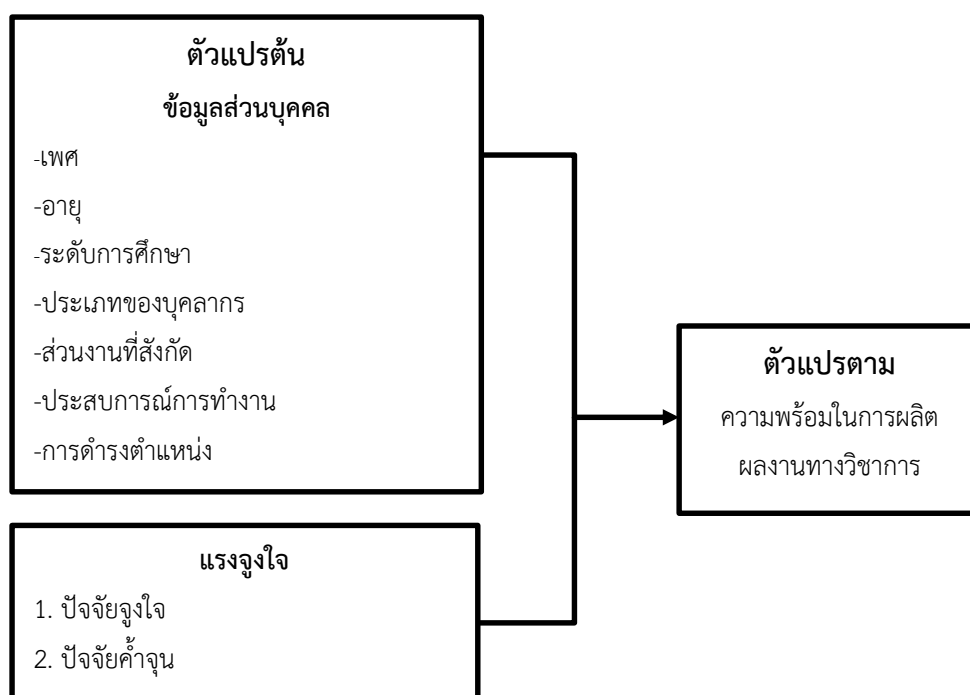
1. สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น (Motivators) ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและการควบคุม การบังคับบัญชาของหัวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงาน ไม่ใช่ปัจจัยในการส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หรือมีประสิทธิภาพได้ อธิบายได้ว่า หากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงานได้ และถึงกระนั้น ถ้ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้เช่นกัน แต่บุคคลก็ยังต้องปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ นโยบายขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในงาน และความปลอดภัย เป็นต้น

2. การบำรุงรักษา (Hygiene) ได้แก่ การทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจ มีสองขั้นตอนคือ ขั้นแรกคือหัวหน้างานหรือผู้บริหารควรตรวจสอบถึงสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้ดีเสียก่อนว่ามีความเหมาะสมหรือขาดตกบกพร่องหรือไม่ ให้แน่ใจว่ากลุ่มบุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือไม่อย่างไร เช่น งานมีความมั่นคง มีความปลอดภัยในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคคลได้รับเงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสม ขั้นที่สองคือการให้โอกาสแก่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ให้โอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สำคัญ การได้รับการยกย่องหากทำงานได้สำเร็จ มอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม หัวหน้างานหรือผู้บริหารจึงควรมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคลด้วย การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน อื่น ๆ เป็นต้น

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบความพร้อมของ Downing & Thackrey (1971) มาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ด้านที่หนึ่ง ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ต่อมาด้านที่สอง ได้แก่ ด้านสติปัญญาและความสามารถในการรับรู้ ปรัชญาการณต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในการแยกแยะการเห็น การฟังและความสามารถในการตัดสินใจและคิดแก้ปัญหา ด้านที่สาม ได้แก่ ด้านทางเศรษฐกิจ ความพอเพียง โอกาสในการหาประสบการณ์ทางสังคม และ ด้านที่สี่ ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์จิตใจ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐาน

1. ข้อมูลส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงมีข้อจำกัดในการเข้าถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาล และเพื่อความปลอดภัยกับผู้ป่วย ผู้วิจัยจึงของดเว้นการเก็บข้อมูลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับสถานพยาบาลในสังกัดของมหาวิทยาลัย ได้แก่ โรงพยาบาลชลประทาน อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ อําเภอบางกรัฒ จังหวัดนครนายก โรงพยาบาลทันตกรรมคณะทันตแพทยศาสตร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ มศว คลินิก จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงมีจำนวนทั้งสิ้น 1,852 คน ดังตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ส่วนงานที่มีการเรียนการสอน		
คณะกายภาพบำบัด	23	4
คณะทันตแพทยศาสตร์	50	9
คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตร	18	3
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม	18	3
คณะพยาบาลศาสตร์	27	5
คณะพลศึกษา	51	10
คณะแพทยศาสตร์	155	29
คณะเภสัชศาสตร์	42	8
คณะมนุษยศาสตร์	32	6
คณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	9	2
คณะวิทยาศาสตร์	76	14
คณะวิศวกรรมศาสตร์	61	11
คณะศิลปกรรมศาสตร์	35	7
คณะศึกษาศาสตร์	41	8
คณะเศรษฐศาสตร์	15	3
คณะสังคมศาสตร์	36	7
บัณฑิตวิทยาลัย	19	4
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	221	42
วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม	29	5
วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน	20	4

ส่วนงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย	21	4
วิทยาลัยอุตสาหกรรมสร้างสรรค์	10	2
สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา	33	6
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	13	2
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	17	3
สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้	24	5
2. ส่วนงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน		
สำนักงานอธิการบดี	536	101
ศูนย์บริการวิชาการ	15	3
สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย	22	4
สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ	19	4
สำนักคอมพิวเตอร์	47	9
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	18	3
สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา	22	4
สำนักหอสมุดกลาง	77	15
รวม	1,852	349

แบบสอบถาม “แรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,852 คน ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มแบบกำหนดสัดส่วน จำนวน 317 คน และได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 รวมกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 349 คน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและที่ได้ปรับปรุงไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญด้าน การศึกษาวิจัย จิตวิทยา และมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ บริบทของบุคลากรสายปฏิบัติการเป็นอย่างดี ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรง ข้อเสนอแนะในแบบสอบถามได้ตรงตามสิ่งที่จะวัดเป็นรายข้อ (IOC) โดยคัดเลือก เฉพาะแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงมากกว่า 0.5 ขึ้นไป 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หา คุณภาพของเครื่องมือ 3) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) มาวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ คะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected item to total correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป 4) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 คัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ซึ่งมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการจะวัดแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค และ 5) จึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

แบบสอบถาม “แรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ส่วนงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และการดำรงตำแหน่ง

2) ข้อคำถามด้านแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ มี 40 ข้อ ประกอบด้วย

2.1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การควบคุมงาน ความสัมพันธ์ภายในส่วนงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน

3) ข้อคำถามด้านความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ มี 8 ข้อ ประกอบด้วย ความพร้อมด้านความรู้ ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือไปยังผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของส่วนงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ลงนามในหนังสือโดยรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล โดยการตอบแบบสอบถามด้วยระบบ QR Code โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2564 และรวมถึงการประสานงานไปยังบุคลากรของแต่ละส่วนงานให้แจกแบบสอบถามแล้วรวบรวมส่งกลับมายังส่วนทรัพยากรบุคคล หลังจากนั้นจึงคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในคำตอบนำมาวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายปฏิบัติการ และ 2) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการกับข้อมูลส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ Pearson Correlation Coefficient

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายปฏิบัติการ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
เพศชาย	99	28.40
เพศหญิง	245	70.20
เพศทางเลือก	5	1.40
รวม	349	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	5	1.40
21 - 30 ปี	65	18.60
31 - 40 ปี	119	34.10
41 - 50 ปี	116	33.20
51 ปีขึ้นไป	44	12.60
รวม	349	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา/ต่ำกว่า	1	0.30
มัธยมศึกษา/ปวช.	27	7.70
อนุปริญญา/ปวส.	30	8.60
ปริญญาตรี	188	53.90
ปริญญาโท/สูงกว่า	103	29.50
รวม	349	100.00
4. ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	13	3.70
ลูกจ้าง	15	4.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	321	92.00
รวม	349	100.00
5. ส่วนงานที่สังกัด		
ส่วนงานที่มีการเรียนการสอน	206	59.00
ส่วนงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน	143	41.00
รวม	349	100.00
7. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	32	9.20
1 - 5 ปี	78	22.30
6 - 10 ปี	102	29.20
11 - 15 ปี	45	12.90
16 - 20 ปี	45	12.90
21- 25 ปี	20	5.70
26 ปีขึ้นไป	27	7.70

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รวม	349	100.00
8. การดำรงตำแหน่ง		
ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน	313	89.70
ชำนาญการ/ชำนาญงาน	30	8.60
ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญงานพิเศษ	6	1.70
เชี่ยวชาญ	-	-
รวม	349	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 349 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.20 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 34.10 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.90 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 92.00 เป็นส่วนงานที่มีการเรียนการสอน ร้อยละ 59.00 มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 29.20 และตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ร้อยละ 89.70

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00	เห็นด้วยในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.67 – 2.33	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66	เห็นด้วยในระดับน้อย

ตัวแปร	ระดับค่าเฉลี่ย		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. แรงจูงใจ			
1.1 ปัจจัยจูงใจ	2.93	0.26	มาก
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.92	0.27	มาก
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.91	0.31	มาก
3) ด้านลักษณะของงาน	2.90	0.30	มาก
4) ด้านความรับผิดชอบ	2.94	0.23	มาก
5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.86	0.39	มาก
1.2 ปัจจัยค้ำจุน	2.89	0.32	มาก
1) ด้านนโยบายและการบริหาร	2.84	0.48	มาก
2) ด้านการควบคุมงาน	2.83	0.44	มาก
3) ด้านความสัมพันธ์ภายในส่วนงาน	2.92	0.29	มาก
4) ด้านสภาวะการทำงาน	2.92	0.28	มาก
5) ด้านเงินเดือน	2.21	0.42	ปานกลาง
โดยรวม	2.91	0.26	มาก
2. ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ			
1) ความพร้อมด้านความรู้	1.39	0.66	น้อย
2) ความพร้อมด้านนโยบาย	2.09	0.47	ปานกลาง

ตัวแปร	ระดับค่าเฉลี่ย		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ
3) ความพร้อมด้านงบประมาณ	2.06	0.46	ปานกลาง
4) ความพร้อมด้านสังคม	1.46	0.75	น้อย
โดยรวม	1.43	0.71	น้อย

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2.91) มีความรับผิดชอบมากที่สุด (2.94) รองลงมาคือ มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในส่วนงาน และสภาวะการทำงาน (2.92) ตามลำดับ สำหรับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (1.43) บุคลากรสายปฏิบัติการมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมด้านนโยบายมากที่สุด (2.09)

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการกับข้อมูลส่วนบุคคลและแรงจูงใจของบุคลากรสายปฏิบัติการ (Pearson Correlation Coefficient)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ		
	r	p	ค่าความสัมพันธ์
เพศ	.566	.031	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	.129	.081	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	.599	.028	ไม่มีความสัมพันธ์
ประเภทของบุคลากร	.138	.010	ไม่มีความสัมพันธ์
ส่วนงานที่สังกัด	.103	.055	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์การทำงาน	.164	.002*	มีความสัมพันธ์
การดำรงตำแหน่ง	.317	.054	ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ	.159	.003*	มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากร พบว่า ประสบการณ์การทำงานและแรงจูงใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการในเชิงบวก

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรที่ทำงาน 6-10 ปี มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ อธิบายได้ว่า หากบุคลากรได้สั่งสมความเชี่ยวชาญการทำงานสั่งสมประสบการณ์การทำงานจะส่งผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นอย่างมาก และจากระดับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรสายปฏิบัติการยังขาดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการผลิตผลงานทางวิชาการมากที่สุด และมีความต้องการที่จะได้รับความรู้ข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง การชี้แนะจากรุ่นพี่รุ่นน้องที่เคยเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว มีความคาดหวังจาก

ส่วนงานว่าตนเองจะถูกคัดเลือก/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนการสนับสนุนด้านงบประมาณและการสร้างความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายปฏิบัติการ

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า บุคลากรสายปฏิบัติการมีความคาดหวังต่อความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของตน การทำงานตามความรับผิดชอบ ตลอดจนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจกล่าวได้ว่า หากบุคลากรได้รับความพึงพอใจจะส่งผลทำให้มีแรงจูงใจและทำให้เกิดความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับคำกล่าวของ สุกัญญา พวงกันยา (2552) ที่ว่าความพร้อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเรียนรู้ทุกชนิด ได้แก่ วุฒิภาวะ ประสบการณ์เดิมและขีดความสามารถขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและองค์กรในการวางแผนหรือในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพร้อมให้เกิดขึ้นมากที่สุดทั้งในด้านบุคลากรและด้านงานอื่น ๆ เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959) ให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) ซึ่งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความพร้อมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพิจารณากำหนดนโยบายที่สนับสนุนให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรได้รับสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเตรียมความพร้อมและวางแผนในการผลิตผลงานทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพแล้วนำไปยื่นขอรับเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการต่อไป

ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดในส่วนที่ 4 ของแบบสอบถามบุคลากรเป็นข้อเสนอแนะไปยังผู้บริหารเป็นแนวทางกำหนดนโยบายนำไปสู่การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร ดังนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ให้ความสำคัญกับระบบธรรมาภิบาล เพื่อนำมาใช้ในการปรับฐานเงินเดือน และค่าตอบแทนกับบุคลากรทั้งบุคลากรเข้าใหม่ และบุคลากรเดิมให้ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม เพิ่มเงินค่าประสบการณ์ และค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันทั้งสายวิชาการ/สายปฏิบัติการ และลดความเหลื่อมล้ำในแต่ละสายอาชีพได้

2. มีหลักระบบคุณธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยการกำหนดตัวชี้วัดหรือค่าความสำเร็จของงาน/โครงการ/กิจกรรมของแต่ละส่วนงาน โดยการนำผลรายงานทุกปีมาพิจารณาคะแนนผลการปฏิบัติงาน และมีหน่วยงานที่ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อความชัดเจนเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายปฏิบัติการ

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความมั่นคงปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้วย นอกจากเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ควรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ลดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. ประชาสัมพันธ์ถึงการได้รับโอกาสในการพิจารณาประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ประสบการณ์/ค่าตอบแทนในการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นในสายอาชีพของบุคลากร ควรมีเงินตอบแทนตำแหน่งระดับชำนาญงานและชำนาญการ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการผลิตผลงาน การจัดสรรทุนศึกษาสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการที่สำเร็จการศึกษาแล้วนำความรู้มาพัฒนาองค์กรได้ ตลอดจนการจัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการให้คำแนะนำปรึกษาด้านวิจัยและงานวิเคราะห์/

สังเคราะห์ ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี ปรับทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ให้กับบุคลากรเข้าใหม่ เพื่อลดช่องว่างและความแตกต่างระหว่างวัยทำงาน เป็นต้น

2. จัดกิจกรรม/แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทั้งเดี่ยวหรือเป็นทีมและนำผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมดังกล่าวเข้าสู่ระบบการประเมินคะแนนผลการปฏิบัติงานรายปี

3. การจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน อาทิเช่น มีการลดการสัมผัสกับผู้มาขอรับบริการและเอกสารให้มากที่สุด ตลอดจนปรับเปลี่ยนเวลาเข้า-ออกสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อโรค การเสนอเอกสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ศึกษาถึงความคาดหวังต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนของบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก เงินรายได้มหาวิทยาลัย ประเพณีการวิจัยสำหรับสายปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2564 สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารอ้างอิง

กรณีการณ์ เดชประเสริฐ และคณะ. (2558). ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*. 2 (1) มกราคม-เมษายน 2558.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2562). ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป. ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี.

----- (2563). ประกาศคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง การประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ และกลุ่มประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ. ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี.

สุกัญญา พวงกันยา. (2552). *สภาพความพร้อมขององค์กรและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามโครงการเปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

Downing J. and D Thackrey. (1971). *Reading Readiness*. New York : London, University of London. Press.

Herzberg, F. and others. (1959). *The Motivation to Work*, New York : John Wiley and Sons.

Krejcie, Robert V. and Daryle W, Morgan. (1970, January). "Determining Sample Size for Research Activities." *Educational and Psychological Measurement*. (30)5: 607-609.