

บทความวิจัย

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อัญธิกานต์ จินศรี นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี E-mail: anthigan_j@rmutt.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี E-mail: kanokporn_c@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 297 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการการยกย่องส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา ส่วนความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจการทำงาน, ความสุขการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Received: March 3, 2021, Revised March 10, 2021, Accepted March 14, 2021

**The Effect of Motivation and happiness at work to employee performance at
Rajamangala University of Technology Thanyaburi**

*Anthigan Jeensri Master of Business Administration Master
of Business Administration, Rajamangala University of
Technology. E-mail: anthigan_j@rmutt.ac.th
Asst. Prof. Kanokporn Chaiprasit Faculty of Business
Administration, Rajamangala University of Technology. E-
mail: kanokporn_cj@rmutt.ac.th*

Abstract

The objective of this independent study were to study the motivation and happiness at work to employee performance The Samples of this study were 297 academic employees Performance of Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT). The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistical methods used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way ANOWA, and multiple liner regression

The results showed that the Sampled motivation employees physiological, social-belongingness, self-actualization influenced the performance of employees and happiness employees career advancement opportunity, acceptance and respect, encouragement at work and work environment influenced the performance of employees in Rajamangala University of Technology Thanyaburi at the statistical significance level of 0.05

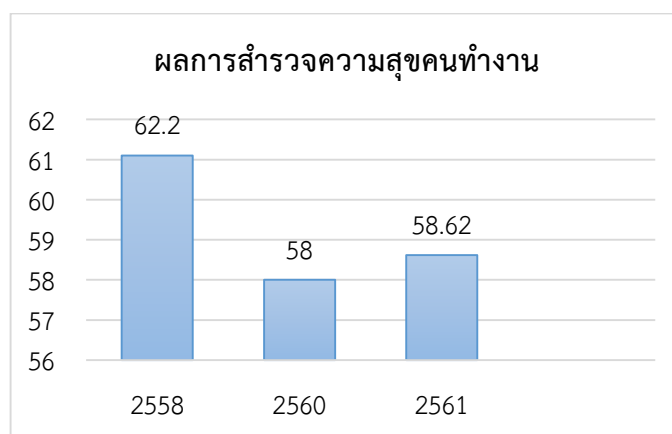
Keywords: <i>Motivation of work, Happiness of work, Quality of work</i>
--

คำขอบคุณ: งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทนำ

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดันเกิดความรู้สึกรายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564 ก่อนข้างมีความกดดันยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัย และเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลาง การแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิคุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพ และมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็น อุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา การบริหารราชการแผ่นดิน โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ทั้งในเรื่องกระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนใน สังคมทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคนและการพัฒนาต่อยอด ซึ่งถือว่ามีความกดดันมากสูงมากสำหรับคนในปัจจุบันที่ต้องเร่งพัฒนาตน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2560)

“ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย” ได้ดำเนินการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ประจำปี 2561 โดยใช้เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน “HAPPINOMETER” จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุขของประชากรโดยเฉพาะวัยแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจผลสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรประจำปี 2561 จากการรวบรวมข้อมูล ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1 ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน

ที่มา: ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ปี พ.ศ. 2558 – 2561

ในภาพรวมระดับประเทศ คนทำงานส่วนใหญ่มีความสุขเกินครึ่ง สะท้อนให้เห็นว่า นายจ้างมีขีดความสามารถดูแลลูกจ้างให้มีความสุขและใช้ชีวิตในที่ทำงานอย่างมีความสุข เมื่อลงลึกในรายละเอียดพบว่า คนทำงานที่มีความสุขส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานครอบครัวที่ดีและอบอุ่น และการได้คะแนนใน มิติใฝ่รู้ได้น้อย อาจเป็นเพราะ ธุรกิจส่วนใหญ่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงแบบหน้ามือเป็นหลังมือ (disruptive) ทำให้คนทำงานไม่สามารถปรับตัวได้ทัน การพัฒนาคนให้มีศักยภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลงไปองค์กร (แผนสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร 2561, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การ ในปัจจุบันองค์การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะเนื่องจากบุคคลเป็นมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ อีกทั้งบุคคลในองค์การยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติกับองค์การ การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาวและในอนาคต ด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงานและลักษณะงานเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน การปฏิบัติงานขององค์การจึงต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถ และการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การต้องการบุคคลในองค์การมากขึ้น ดังนั้น พฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ (สรสุตา ชุกกลัน, 2559)

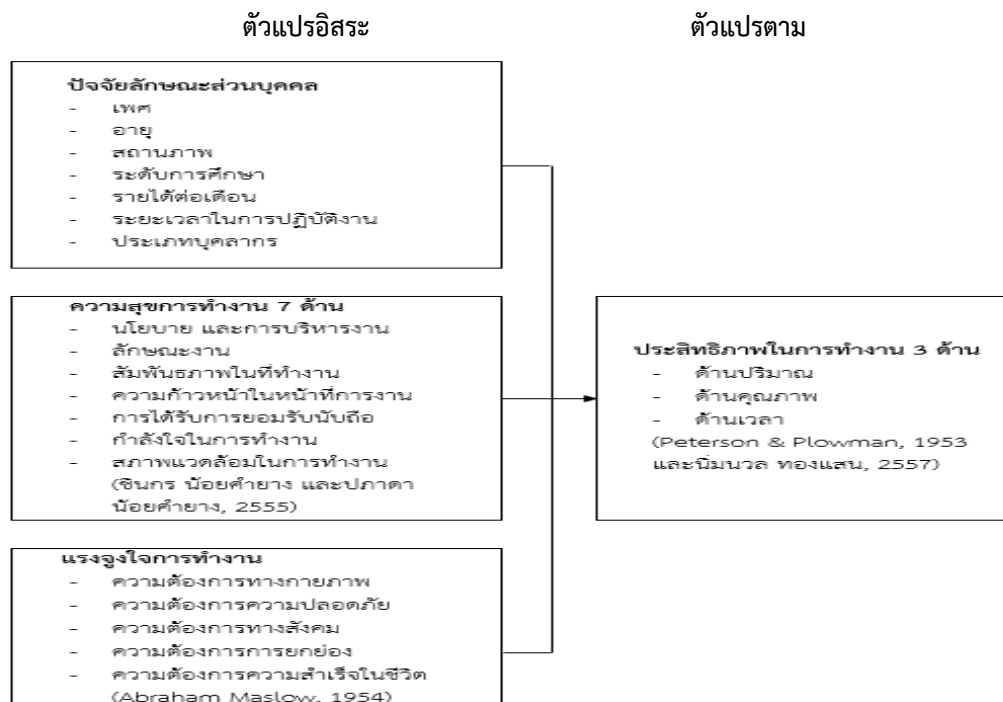
แรงจูงใจและความสุขในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะเปรียบเสมือนเป็นตัวแปรที่จะทำให้บุคคลที่ทำงานนั้นมีความแรงดึงดูดที่อยากจะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานนั้น ๆ ได้กำหนดไว้ เนื่องด้วยในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมล้วนมีความกดดัน คอยบีบรัดให้ต้องตื่นตัวและขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงาน อย่างเช่นในปัจจุบันมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาอย่างมากในการที่จะพัฒนาขับเคลื่อนให้ไปสู่เป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ชาติของประเทศที่กำหนดไว้ หรือแม้แต่การแข่งขันของมหาวิทยาลัยในแต่ละที่ในการจะมีผลงานในการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ฉะนั้นจึงทำให้ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยต้องการพัฒนาวิจัยมากมายให้ทันต่อกระแสสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้ทันอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ในตอนนี้มีการคัดเลือก แข่งขัน ประเมินการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น และทำให้เกิดแรงกดดันในการทำงานของบุคลากรที่จะต้องคอยปรับตัว และไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอดเวลา

บุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ประเภทบุคลากรข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยหน่วยงาน สามารถวางแผน ดำเนินการ ปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมไปถึง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ และนักศึกษาให้ดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพราะเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร เพื่อจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่กับหน่วยงานได้อย่างยาวนาน และสามารถช่วยเหลือหน่วยงานให้ดำเนินงานไปได้อย่างสมบูรณ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) วิเคราะห์แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Questionnaire Survey)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การสุ่มตัวอย่างแบบสอบถามขั้นตอน (Two – Stage Sampling) ในขั้นตอนแรกนั้นจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งจะแบ่งได้ 5 ชั้น ตามประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ขั้นตอนที่สอง คือ การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากบุคคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีการจัดทำแบบสอบถามขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์เป็นลักษณะข้อคำถาม สามารถแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามได้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 – 4 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะแบบปลายปิด เป็นคำถามแบบสเกล (Rating Scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องว่ามีความถูกต้องตรงตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ โดยหาค่าความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ต้องปรับปรุงแก้ไขและนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง

2. แบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิทำการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง

3. นำไปทดสอบ (Try Out) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ (Cronbach,1970) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งจากการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.902 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บข้อมูลให้กับคณะ และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผู้ศึกษาจะทำการเข้าไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจดูในความสมบูรณ์ในแต่ละข้อ และนับจำนวนแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ถ้าพบว่า แบบสอบถามชุดใดผู้ตอบแบบสอบถามทำไม่ครบทุกข้อก็จะทำการเก็บเพิ่มเติม เมื่อได้ข้อมูลครบ ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ซึ่งใช้สำหรับวิเคราะห์คำถามส่วนที่ 1

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ซึ่งได้แก่ Independent Sample (t-test) One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านความต้องการการยกย่อง ด้านความต้องการความสำเร็จ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางร่างกาย โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการการยอมรับ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการการยกย่อง โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 สรุปผลระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานด้านนโยบายและบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ พบว่าความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านกำลังใจในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 สรุปผลระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลา วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การอภิปรายผลการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งวิจัยในเรื่องของแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยวิจัยจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 297 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปประเด็นที่น่าสนใจหลายประการดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ในด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และ ด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ตั้งไว้ คือ แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และจากผลการศึกษานี้สำคัญทางสถิติพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ 3 ด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการทางสังคม และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นทัศนคติทางบวกที่เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่จะส่งเสริมให้การแสดงพฤติกรรมออกมาในทางด้านการสร้างสรรค์ เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอีกหนึ่งความสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หากขาดแรงจูงใจด้านใดด้านหนึ่งไป ก็อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ยกตัวอย่างเช่น หากผลงานดีแต่ไม่เคยได้รับคำชมหรือไม่ได้รับการยอมรับเลยก็อาจจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานหมดกำลังใจ ขาดแรงขับเคลื่อนในการทำงานและส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้ ดังทฤษฎีจิตวิทยาองค์การ (2563) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับ หรือกระบวนการกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้น ยังเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความเข้มข้น (Intensity) กำหนดทิศทาง (Direction) และความต่อเนื่อง (Persistence) ของความพยายามของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ ทาคำ และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2561) ที่กล่าวถึงความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นอีกหนึ่งแรงกระตุ้นและการขับเคลื่อนที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และจากผลการศึกษาที่สอดคล้องกันได้แสดงให้เห็นว่าความสุขที่เกิดขึ้นมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นดังที่ Warr (2007) ที่กล่าวถึงความสุขในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นข้างในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์การของบุคคลในที่ทำงาน

นอกจากนี้ จากผลการศึกษานัยสำคัญทางสถิติพบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับความยอมรับนับถือ กำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชินกร น้อยคำยง และปภาดา น้อยคำยง (2555) และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กล่าวโดยสรุป คือ ผลการวิจัยในเรื่องของแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สอดคล้องและเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้ คือ 1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงานแตกต่างกัน 2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากรสายสนับสนุน และ 3. ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากรสายสนับสนุน นอกจากนี้ผลการศึกษา ยังสอดคล้องกับทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวไปข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านความต้องการการยกย่อง ด้านความต้องการความสำเร็จ ทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของบุคลากรควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยกันให้ความสำคัญในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ให้กับคนในองค์กร โดยนำความรู้ความสามารถที่มีมาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
2. ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีการเพิ่มกิจกรรม สันทนาการให้กับบุคลากรได้มีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะ หน่วยงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าของพนักงาน และเป็นที่พักพิงของพนักงานได้ จึงปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับนักวิจัยที่สนใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องและเป็นแนวทางในการเพิ่มองค์ความรู้และความเข้าใจ ซึ่งจะอธิบายแรงจูงใจและความสุขในการทำงานให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลให้กับหน่วยงาน เพื่อจะได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจและความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการวางแผนนโยบาย การบริหารงาน และการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสุขให้บุคลากรภายในองค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ชินกร น้อยคำยาง, ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐนันท์ ทาคำ และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2561). *ความสุขใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิ่มนวล ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางค์ในเขตจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย. (2558). *ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ปี พ.ศ.2558 – 2561. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยฯ.
- สรสุตา ชุกกลิ่น. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. กองทุนส่งเสริมสร้างงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). *แผนสร้างเสริมสุขภาพะในองค์กร แผนการดำเนินงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers. Mataharu, F. (1985). *A study of teacher motivation at work with special reference to Indonesia*. Dissertation Abstracts International, 45(9), 2716-A.

Warr, P. (2007). *Searching for happiness at work*. *The Psychologist*, 20 (12): 726-729.