

ปัจจัยที่พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เมลดดา กลิ่นมาลี¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้วยปัจจัยได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .865 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 48.904, p < .000$) และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .733 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 73.3 2) ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ ระดับเงินเดือน (X_4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_6) ประสบการณ์การทำงาน (X_7) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านเพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปคะแนนดิบคือ $Y = -.703 + 0.042X_1 - 0.008X_2 + 0.02X_3 + 0.141X_4 + 0.454X_5 + 0.735X_6 - 0.03X_7$ สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Y = 0.042X_1 - 0.111X_2 + 0.031X_3 + 0.232X_4 + 0.235X_5 + 0.508X_6 - 0.146X_7$

คำสำคัญ : 1. แรงจูงใจ 2. การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

¹นักวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อีเมล : merada.k@fte.kmutnb.ac.th

โทร : 08 9813 8845

Factors predicting job motivation of staff of Faculty of Technical Education at King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Merada Klinmalee²

Abstract

The purpose of this research was to predict job motivation of staff of the Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. Factors predicting job motivation were gender, age, education level, salary, relations with colleagues, work environment, and work experience. The sample was 133 staff in the Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. The research instrument was a questionnaire. The reliability of the instrument was 0.926. The data were analyzed by multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) The multiple correlation coefficient between factors predicting job motivation was .856 which was statistically significant at .01 ($F = 48.904$, $p < .000$). All factors explained the variance of job motivation at 73.3 percentage. 2) Education level (X_3), salary (X_4), work environment (X_6) and work experience (X_7) positively contributed to job motivation with statistical significance at .01, while gender (X_1), age (X_2), relations with colleague (X_5) did not contribute to job motivation. The equation of raw scores is $Y = -.703 + 0.042X_1 - 0.008X_2 + 0.02X_3 + 0.141X_4 + 0.454X_5 + 0.735X_6 - 0.03X_7$. The equation of standard score is $Y = 0.042X_1 - 0.111X_2 + 0.031X_3 + 0.232X_4 + 0.235X_5 + 0.508X_6 - 0.146X_7$.

Keywords: 1. Motivation 2. Working in university 3. Multiple regression

² Academic Positions, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.
Email address: merada.k@fte.kmutnb.ac.th Tel: 08 9813 8845

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมาก เพื่อปฏิบัติงานในหลากหลายหน้าที่ การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะเจริญก้าวหน้า หรือมีความพร้อมในการแข่งขันได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรจึงถือเป็นหนึ่งกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร จึงกล่าวได้ว่า การที่องค์กรจะพัฒนาได้นั้น บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย (Kunpai, 2016: 1-2)

ในการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเห็นคุณค่าของงานที่ตนทำ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีแรงจูงใจที่ดี สังคมในการทำงานที่ดี การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยทำให้งานมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจ โดยปัจจุบันพบว่าองค์กรหลาย ๆ แห่ง ได้รับผลกระทบและมีปัญหาในเรื่อง “คนหรือบุคลากร” ดังนั้นในองค์กรใหญ่ ๆ ที่มีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ จะกำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูงดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีระบบการสรรหาว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การจูงใจ การไปจนถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการ และกิจกรรมสัมพันธ์ ซึ่งเป้าหมายสูงสุด ก็คือ การทำให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (Prangbang, 2016: 2) โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) และสภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ถ้าบุคคลขาดความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมหรือทดแทนบุคคลได้ ถ้าพวกเขาไม่มีสภาพแวดล้อมของงานไม่ดี โดยปกติผู้บริหารสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าแรงจูงใจคือปัญหาแล้ว ผู้บริหารจะมีหน้าที่ที่ท้าทายมากขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจจะไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าทำไมบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร ดังนั้น การจูงใจจึงมีความสำคัญ เพราะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความสามารถที่จำเป็น ได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กร และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว พวกเขาจะมีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ถ้าปัจจัยอย่างหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดหายหรืออ่อนแอแล้ว ผลการดำเนินงานขององค์กรจะเสียหายอย่างแน่นอน

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการจูงใจของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นทางวัตถุหรือทางจิตใจ ซึ่งจะส่งผลต่อแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการไว้ จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยส่วนตัวอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรใดหรือปัจจัยใดส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลหรือมีอิทธิพลในระดับใด ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ถดถอยเพื่อดูอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีความคาดหวังว่า ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา

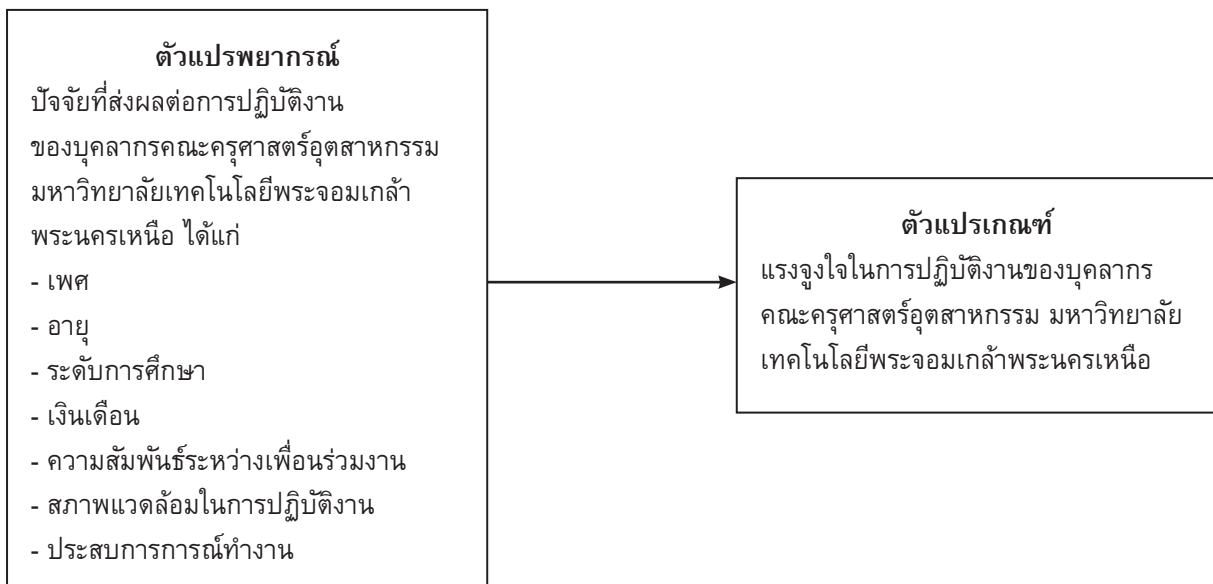
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้วยปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 179 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 109 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 70 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 133 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 79 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 54 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำบันทึกถึงคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 133 ฉบับ แก่บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

3. รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม และแนวทางการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

3. เขียนนิยามศัพท์เฉพาะ และเขียนข้อคำถามให้ตรงกับนิยามโดยข้อคำถามแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินแบบวัด โดยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และการครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนการใช้ภาษาในการเขียนข้อคำถาม แล้วคัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ แล้วทำการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

5. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกและปรับปรุงแล้วไปทดลอง (try out) กับกลุ่มบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำผลการตอบแบบวัดมาวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพรายข้อในด้านอำนาจจำแนก โดยวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมทั้งหมดของแบบวัด ซึ่งอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.21 - 0.66 ขึ้นไป และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

6. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการพรรณนาข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (multiple linear regression) แบบปกติ (enter) เพื่อทดสอบปัจจัยที่พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผลการวิจัย

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) ที่แตกต่างกัน โดยมีตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ เพศ (X_1) ระดับการศึกษา (X_3) ระดับเงินเดือน (X_4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_6) โดยที่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_6) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) มากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ .729 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_5) ระดับเงินเดือน (X_4) ระดับการศึกษา (X_3) เพศ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .586 .578 .420 .345 ตามลำดับ และตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ อายุ (X_2) ประสบการณ์การทำงาน (X_7) โดยที่อายุ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) มากที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ -.247 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน (X_7) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.245 โดยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y
เพศ (X_1)	1	-.190*	0.083	.201*	-0.019	.387**	-.279**	.345**
อายุ (X_2)		1	-.372**	-.471**	0.046	-0.042	0.017	-.247**
ระดับการศึกษา (X_3)			1	.808**	.372**	0.169	0.113	.420**
ระดับเงินเดือน (X_4)				1	.504**	.303**	0.078	.578**
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_5)					1	.424**	-0.091	.586**
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_6)						1	-.176*	.729**
ประสบการณ์ การทำงาน (X_7)							1	-.245**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y)								1

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (enter)

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ เพศ (X_1) ระดับการศึกษา อายุ (X_2), (X_3) ระดับเงินเดือน (X_4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_6) ประสบการณ์การทำงาน (X_7) มีค่าเท่ากับ .856 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 48.904$, $p < .000$) และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .733 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 73.3 โดยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
Regression	21.355	7	3.051	48.904	.000
Residual	7.798	125	.062		
Total	29.153	132			

โดยที่ $R = .856$, $R^2 = .733$ และ $R_{adj}^2 = .718$

2.2 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเกณฑ์ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักความสำคัญโดยใช้ค่าที (t-test) พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ ระดับเงินเดือน (X_4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_6) ประสบการณ์การทำงาน (X_7) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรเพศ (X_1) อายุ (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตัวแปร	b	β	SEb	t	p-value
Constant	-.703		.361	-1.946	.054
เพศ (X_1)	.042	.042	.056	.752	.453
อายุ (X_2)	-.008	-.111	.004	-1.959	.052
ระดับการศึกษา (X_3)	.020	.031	.051	.386	.700
ระดับเงินเดือน (X_4)	.141	.232	.059	2.379	.019
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_5)	.454	.235	.124	3.672	.000
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_6)	.735	.508	.082	8.927	.000
ประสบการณ์การทำงาน (X_7)	-.030	-.146	.010	-2.934	.004

โดยที่ $R = .856$, $R^2 = .733$ และ $R_{adj}^2 = .718$

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_6) ส่งผลทางบวกต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) มากที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.508 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_5) ระดับเงินเดือน (X_4) เพศ (X_1) ระดับการศึกษา (X_3) อายุ (X_2) ประสบการณ์การทำงาน (X_7) โดยมีค่าน้ำหนักคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .235 .232 .042 .031 -.111 -.146 ตามลำดับ และสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = -.703 + 0.042X_1 - 0.008X_2 + 0.02X_3 + 0.141X_4 + 0.454X_5 + 0.735X_6 - 0.03X_7$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Y = 0.042X_1 - 0.111X_2 + 0.031X_3 + 0.232X_4 + 0.235X_5 + 0.508X_6 - 0.146X_7$$

อภิปรายผลการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับเงินเดือน (X_4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_6) ประสบการณ์การทำงาน (X_7) ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อาจเนื่องมาจากความคิดเห็นของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานให้ดำเนินไปด้วยความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในที่ปฏิบัติงาน ความสะอาด การถ่ายเทอากาศในห้องปฏิบัติงาน มีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิเหมาะสม ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เช่น เสียง ฝุ่นละออง สัตว์ต่าง ๆ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปริมาณของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงานในสำนักงานมีจำนวนเพียงพอ มีความทันสมัย และมีคุณภาพเหมาะแก่การใช้งาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญาพร โคจรตระกูล (Kochorntrakool, 2018: 168) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กันโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความสนิทสนม มีความเข้าใจกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และคอยแนะนำเรื่องราวต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในหลายฝ่ายงานยังมีการประสานงานกัน คอยช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชมพูนุช สุภาพวานิช (Supapvanich, 2019 : 123) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา โดยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($R = 0.361, p < 0.001$)

3. ระดับเงินเดือน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อาจเนื่องมาจากองค์กรมีการใส่ใจเกี่ยวกับรายได้ของบุคลากร ซึ่งระดับเงินเดือนจะมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมตามระดับผลงานของแต่ละบุคคล เป็นการกระตุ้นแรงกระตุ้นในการทำงาน จึงเป็นผลให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนันภา ฉวีรักษ์ (Chaweerak, 2015 : 104) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก โดยพบว่า เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ล้วนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.630, 0.535, 0.636$ และ 0.613 ตามลำดับ) สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อองค์กรจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านใดก็ตาม ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนั้นก็จะมีความสัมพันธ์ที่สูงขึ้นด้วย

4. ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และส่งผลทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุมากและมีประสบการณ์ในการทำงานที่สูง มักถูกคาดหวังจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในด้านผลงานหรือผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ เมื่องานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังและตั้งใจ จึงทำให้เกิดการเหน็ดเหนื่อยในงาน ส่งผลให้มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ แซ่ลือ (Saelor, 2017: 101) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหน็ดเหนื่อยในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าความเข้มแข็งอดทน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความเหน็ดเหนื่อยในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 61.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอายุเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความเหน็ดเหนื่อยในงานสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_0) ส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) มากที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.508 ดังนั้นทางองค์กรควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาองค์กรไปตามเป้าหมายที่ผู้บริหารได้วางนโยบายไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยทำการศึกษาเฉพาะตำแหน่ง เช่น อาจารย์พนักงานประจำ พนักงานพิเศษ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะ หรือหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อเป็นแนวการพัฒนาและปรับปรุงระบบพนักงานของมหาวิทยาลัย



References

- Chaweerak, Karnnapa. (2015). **The Relation Between Work Motivation And Quality of Work Life Of Personnel In Central Chest Institute Of Thailand (CCIT) (ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก)**. Master's dissertation, Thammasat University, Bangkok, Thailand.
- Fangproyoon, Usa. (2015). **Factors Affecting the Job Motivation of Employees under Local Administrative Organizations in Thamai District, Chanthaburi Province (ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี)**. Master's dissertation, Rambhai Barni Rajabhat University. Chanthaburi, Thailand.
- Kochorntrakool, Kanyaporn. (2018). Factors Affecting Success of Personnel Management in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya Province (ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา). **Silpakorn University Journal**, 38(6): 155-179.
- Kunpai, Vajira. (2016). **Personnel Work Motivation of Office of The University, Chulalongkorn University (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)**. Master's dissertation, Srinakharinwirot University. Bangkok, Thailand.
- Prangbang, Supattra. (2016). **Factors Affecting Operation Effectiveness of Government Officials in The Secretariat of The House of Representative (ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)**. Master's dissertation, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand.
- Saelor, Chutharat. (2017). Factors Affecting Job Burnout of Professional Nurses in Suratthani Hospital (ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี). **Journal of The Police Nurses**, 9(2): 95-103.
- Supapvanich, Chompunuch. (2019). Factors Related to Motivation at Work among Dental Health Officers in Yala Province (ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา). **The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health**, 6(2): 115-125.