



รายงานวิจัย

แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมนงคธัญบุรี

Motivation Affecting the Decision to Apply to Work
at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

นางสาวศุภานัน พุฒตาล
บุคลากรชำนาญการ

กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนงคธัญบุรี

พ.ศ. 2562

รายงานวิจัย

แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี

นางสาวศุภานัน พุฒตาล
บุคลากรชำนาญการ



กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พ.ศ. 2562

หัวข้อวิจัย แรงแจ้งใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 ชื่อผู้วิจัย นางสาวศุภานัน พุดตาล
 หน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 พ.ศ. 2562

บทคัดย่อ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นหน่วยงานภาครัฐมีภารกิจโดยรวม คือการพัฒนา ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการอย่างเหมาะสมเป็นระบบสามารถเชื่อมโยงการจัดการผลการปฏิบัติการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความรู้ ทักษะ ความสามารถของคน จึงเป็นเรื่องสำคัญ ในปัจจุบันบุคลากรของมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ทำหน้าที่หลักในด้านการเรียน การสอนและการพัฒนางานวิจัย กับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสนับสนุนงานทางด้านธุรการและวิชาการ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความแตกต่างกันทางด้านประชากรศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานทางด้านสรรหาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสรรหาที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยขอบเขตกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้คือผู้ที่สนใจและสมัครเข้ามาทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม โดยที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 199 ชุด จึงนำข้อมูล ดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

ผลการวิจัยพบว่า แรงแจ้งใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม อยู่ในระดับมาก การวิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ภูมิภาค และตำแหน่งงานที่สมัครที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.003 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21 และปัจจัยระดับรายได้ต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม 15,000-19,000 บาท กลุ่ม 20,000-25,000 และ กลุ่ม 26,000-30,000 บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.040, 0.019 และ 0.004 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22, 0.30 และ 0.41 ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงแจ้งใจ การตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| | |
|-----------------------|---|
| Research Title | Motivation Affecting the Decision to Apply to Work at Rajamangala University of Technology Thanyaburi |
| Author | Miss Supanan Poottal |
| Department | Personnel Division, Rajamangala University of Technology Thanyaburi |
| Year | 2019 |

Abstract

Rajamangala University of Technology Thanyaburi is a government organization with an overall mission is to develop the potential of human resources to have knowledge, skills, and abilities suitable personality to be a person complete both physically and mentally. Human resource management that is operated appropriately and systematically can link the management of work performance efficiently. Therefore, knowledge, skills and abilities of people it is important at present, the university personnel are divided into 2 groups which are academic personnel group main function in education teaching and research development with support personnel groups which supports administrative and academic work.

Research to study the demographic differences in motivation to choose to work at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. And to study the relationship between attitude factors and motivation in deciding to apply for work at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. With the objective to be a guideline for executives and officers responsible for recruiting human resources to have better and more efficient recruitment. By the scope of this research sample is interested and applying to work at Rajamangala University of Technology Thanyaburi both academic and support by using questionnaires as a tool for data collection by distributing questionnaires in which the researcher received a complete set of 199 responses, so the data was processed and analyzed statistical values through Statistical Software Package (SPSS).

research found that Motivation Affecting the Decision to Apply to Work at Rajamangala University of Technology Thanyaburi with a statistical significance of 0.000 in descending order, namely Regarding opportunities for growth and self-development The highest level was followed by the relationship with colleagues. Welfare and compensation in nature is at the highest level And the item with the least mean is Regarding reputation,

organization, and values At a high level The research can summarize the analysis results based on hypotheses, data on personal factors, gender, age, age, work or experience in Work (from the original workplace), organizational characteristics (From the original workplace), domicile and different positions that apply, there is no difference in motivation to make a decision to apply. With significant statistical significance at 0.05, except for the factors of education level and monthly income, found that the master group Mean more than a bachelor group With a significant level of 0.003 and averaging 0.21 and a monthly income factor Found that groups of more than 30000 baht have a mean less than 15000-19000 baht groups, 20000-25000 groups and 26000-30000 baht groups with a significant level of 0.040,0.019 and 0.004 and have a mean difference of 0.22,0.30 And 0.41 respectively.

Keywords: motivation, the decision, RMUTT



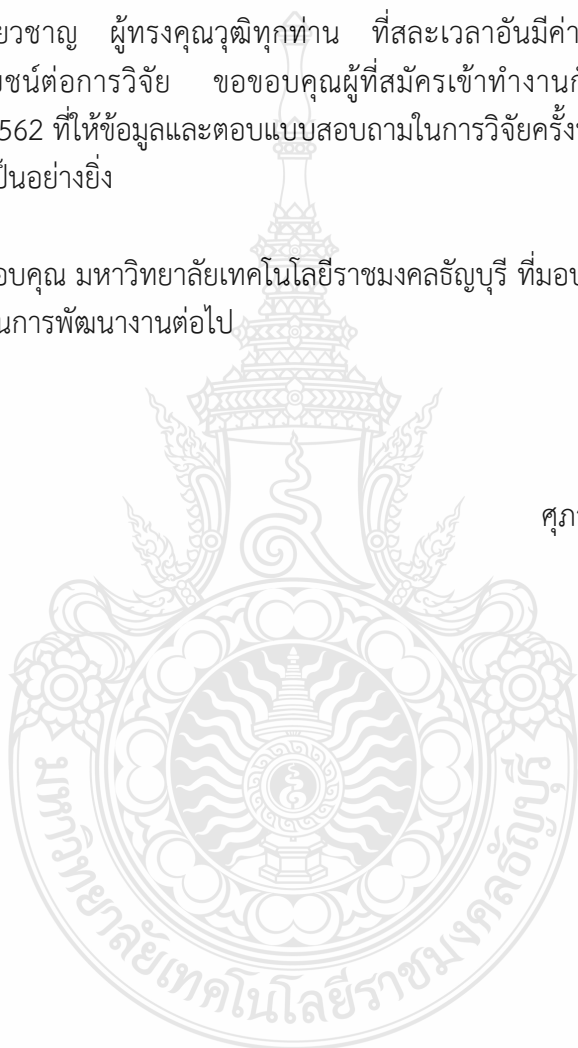
กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาให้แนวคิดและคำปรึกษารวมถึงคำแนะนำอย่างยิ่ง จากที่ปรึกษาโครงการวิจัย ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบคุณผู้ที่สมัครเข้าทำงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประจำปี 1/2562 ที่ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มอบโอกาสในการพัฒนางานให้แก่บุคลากรฝ่ายสนับสนุนในการพัฒนางานต่อไป

ศุภานัน พุฒตาล
2562



สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ค |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ง |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ | ซ |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 7 |
| 1.3 สมมติฐานของการวิจัย | 7 |
| 1.4 คำถามการวิจัย | 7 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย | 7 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ | 9 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 10 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| 2.1 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ | 11 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ | 15 |
| 2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | 17 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 19 |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย | |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 22 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 23 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 24 |
| 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล | 24 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ | 26 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ | 27 |
| 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน | 45 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| 5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย | 46 |
| 5.2 ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย | 47 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป | 48 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1.1 แสดงสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเปิดรับสมัครครั้งที่ 1/2560 โดยไม่มีผู้สมัคร | 3 |
| 1.2 แสดงสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเปิดรับสมัครครั้งที่ 2/2560 โดยไม่มีผู้สมัคร | 4 |
| 1.3 แสดงสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเปิดรับสมัครครั้งที่ 1/2561 โดยไม่มีผู้สมัคร | 5 |
| 1.4 แสดงสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเปิดรับสมัครครั้งที่ 1/2562 โดยไม่มีผู้สมัคร | 6 |
| 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงาน เดิม) ภูมิภาค และตำแหน่งสายงานที่สมัคร | 27 |
| 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน | 29 |
| 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | 30 |
| 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง | 31 |
| 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | 32 |
| 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 33 |
| 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม | 33 |
| 4.8 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน | 34 |
| 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน | 35 |
| 4.10 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน | 36 |
| 4.11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | 37 |
| 4.12 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน | 38 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | |
|------|--|----|
| 4.13 | แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | 38 |
| 4.14 | แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) ต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน | 39 |
| 4.15 | แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน | 40 |
| 4.16 | แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน | 41 |
| 4.17 | แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน | 42 |
| 4.18 | แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน | 44 |
| 4.19 | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน | 44 |
| 4.20 | แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการสมัครงานที่ต่างกัน | 45 |
| 4.21 | แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | 45 |



สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1.1 กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย | 9 |
| 1.2 แผนภาพทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเตอร์เฟอร์ (ERG theory) | 14 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ บุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งจึงหันมาให้ความสนใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรไปได้ั้น องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากรทั้งด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถเพื่อที่จะช่วยนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมงาน

หลังจากที่องค์กรมีความต้องการกำลังคน และได้มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนแล้ว ในการที่จะสรรหาบุคคลมาแทนในตำแหน่งที่ว่าง หรือมีทดแทนอัตราากำลังคนเนื่องจากการขยายหน่วยงานออกไป หรือปริมาณงานเพิ่มขึ้น หน่วยงานที่รับผิดชอบในการสรรหาบุคคล จะต้องวางแผนการสรรหาบุคคล โดยมีการพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสรรหาที่จะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพซึ่งช่วยให้สามารถสื่อข้อความไปถึงกลุ่มบุคคลที่หน่วยงานต้องการได้โดยตรงมากที่สุด นอกจากการวางแผนการสรรหาแล้ว ยังรวมความไปถึงการพิจารณาถึงแหล่งที่จะไปทำการสรรหาอีกด้วยโดยทั่วไปการสรรหาบุคลากรมักถูกพิจารณาเพียงด้านเดียวเท่านั้นคือ องค์กรสรรหาบุคลากรที่ต้องการ แต่ในทางปฏิบัติผู้สมัครก็จะสรรหาองค์กรที่ผู้สมัครต้องการด้วยเช่นกัน ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวนี้ต้องอยู่ภายใต้สภาพการณ์,เวลาที่เหมาะสมและตรงกันระหว่างหน่วยงานและผู้สมัครด้วย

การสรรหาบุคลากรจึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาวเพราะหากองค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือกนั้น องค์กรก็จะมีโอกาสในการที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานสูงและบุคคลเหล่านั้นก็จะเป็นกำลังในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมมาสมัครงานไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีความพร้อมในด้านต่างๆ เพียงใด องค์กรนั้นอาจจะต้องเผชิญปัญหาที่กระทบเป็นลูกโซ่จากปัญหาความไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลากรดังกล่าว ดังนั้น องค์กรหลายองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการได้มาของทรัพยากรบุคคลที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรจึงยินดีจัดสรรงบประมาณเพื่อการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมมาร่วมงาน (สุนันทา เลานันท, 2542)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นหน่วยงานภาครัฐมีภารกิจโดยรวม คือการพัฒนา ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นคนที่

สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในปัจจุบันการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีอาชีพชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและระดับสากล หัวใจสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนานั้นก็คือทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่จะนำพานโยบายไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการอย่างเหมาะสมเป็นระบบสามารถเชื่อมโยงการจัดการผลการปฏิบัติการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความรู้ ทักษะ ความสามารถของคน จึงเป็น เรื่องสำคัญ ในปัจจุบันบุคลากรของมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ทำหน้าที่หลักในด้านการเรียน การสอนและการพัฒนางานวิจัยกับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสนับสนุนงานทางด้านการบริหารและวิชาการ จากสภาพปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายในแต่ละปีการศึกษาและยังประสบปัญหาเรื่องการเข้า-ลาออกจากงานจำนวนมากเนื่องจากมหาวิทยาลัยรับบัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จ การศึกษามาปฏิบัติงาน ซึ่งบัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา อาจเข้ามาปฏิบัติงานเพียงเพราะว่าต้องการหาประสบการณ์ เพราะส่วนใหญ่พนักงานที่มีประสบการณ์ และความสามารถจะเมื่อมีโอกาสอาจมีการโยกย้ายตนเองไปทำงานกับองค์กรอื่น ที่อาจจะเสนอสวัสดิการเบื้องต้นที่ดี เช่น การประกันชีวิตเซอร์วิสซาร์จที่สูง ค่าจ้างสูงกว่า รวมทั้งเชื่อว่าในภายภาคหน้าอาจมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ที่สูงกว่า หากมหาวิทยาลัยยังไม่สามารถหาพนักงานเข้ามาทดแทนอาจส่งผลให้เกิดอัตราการว่างงานของพนักงาน และพนักงานที่อยู่ต่อขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากพนักงานในองค์กรไม่เพียงพอต่อการทำงาน อาจทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น อาจเกิดอาการเหนื่อยล้าความเครียด และท้อแท้ในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยต้องเข้ามาดูแลและแก้ไขปัญหา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่พนักงาน

จากการดำเนินการสรรหาบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เปิดรับสมัครคัดเลือก และสอบแข่งขันพนักงานมหาวิทยาลัย มาตลอดระยะเวลา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 จนถึง ปี พ.ศ.2562 ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาในการสรรหาบุคลากรให้ได้ตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามประกาศการรับสมัครคัดเลือก และสอบแข่งขันพนักงานมหาวิทยาลัย ในแต่ละครั้ง ว่าเกิดจากปัญหา และอุปสรรคด้านใดบ้าง ซึ่งตามกรอบอัตรากำลังบุคลากรจะต้องเป็นไปตามโครงสร้างกรอบอัตราที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ดังรายละเอียดการสรุปอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเปิดรับสมัครคัดเลือก และสอบแข่งขัน ครั้งที่ 1/2562 จะมีอัตราคงเหลือ มาจากการรับสมัครในแต่ละครั้ง ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ตารางสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเปิดรับการสมัครครั้งที่ 1/2560 โดยไม่มีผู้สมัคร

| ลำดับ | หน่วยงาน | สายวิชาการ | | คงเหลือ | สายสนับสนุน | | คงเหลือ |
|-------|----------------------------|------------------|----------------------|---------|------------------|----------------------|---------|
| | | อัตราคงเหลือเดิม | อัตราว่างจากการลาออก | | อัตราคงเหลือเดิม | อัตราว่างจากการลาออก | |
| 1 | โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม | 2 | - | 2 | - | - | - |
| 2 | คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 6 | - | 6 | 3 | - | 3 |
| 3 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 3 | - | 3 | 2 | - | 2 |
| 4 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | 1 | - | 1 | - | - | - |
| 5 | คณะบริหารธุรกิจ | 18 | - | 18 | - | - | - |
| 6 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 13 | - | 13 | - | - | - |
| 7 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 2 | 1 | 3 | - | 2 | 2 |
| 8 | คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 5 | - | 5 | - | - | - |
| 9 | คณะศิลปศาสตร์ | 8 | - | 8 | - | - | - |
| 10 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 4 | - | 4 | - | - | - |
| 11 | วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย | 1 | - | 1 | - | - | - |
| 12 | กองอาคารสถานที่ | - | - | - | 2 | - | 2 |
| 13 | กองคลัง | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 14 | สถาบันวิจัยและพัฒนา | - | - | - | - | 4 | 4 |
| 15 | กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 16 | Hands On | - | - | - | - | 1 | 1 |
| 17 | กองพัฒนานักศึกษา | - | - | - | - | 1 | 1 |
| | รวม | 63 | 1 | 64 | 9 | 8 | 17 |

ตารางที่ 1.2 ตารางสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเปิดรับการสมัครครั้งที่ 2/2560 โดยไม่มีผู้สมัคร

| ลำดับ | หน่วยงาน | สายวิชาการ | | คงเหลือ | สายสนับสนุน | | คงเหลือ |
|-------|----------------------------|------------------|----------------------|-----------|------------------|----------------------|-----------|
| | | อัตราคงเหลือเดิม | อัตราว่างจากการลาออก | | อัตราคงเหลือเดิม | อัตราว่างจากการลาออก | |
| 1 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | - | 1 | 1 | - | - | - |
| 2 | โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม | 2 | - | 2 | - | - | - |
| 3 | คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 6 | - | 6 | 2 | - | 2 |
| 4 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 3 | - | 3 | 2 | - | 2 |
| 5 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | 1 | - | 1 | - | - | - |
| 6 | คณะบริหารธุรกิจ | 18 | - | 18 | - | - | - |
| 7 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 6 | - | 6 | - | - | - |
| 8 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 2 | 1 | 3 | - | 2 | 2 |
| 9 | คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 6 | - | 6 | - | - | - |
| 10 | คณะศิลปศาสตร์ | 6 | - | 6 | - | - | - |
| 11 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 4 | - | 4 | - | - | - |
| 12 | วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย | 1 | - | 1 | - | - | - |
| 13 | กองอาคารสถานที่ | - | - | - | 2 | - | 2 |
| 14 | กองคลัง | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 15 | สถาบันวิจัยและพัฒนา | - | - | - | - | 4 | 4 |
| 16 | กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 17 | Hands On | - | - | - | - | 1 | 1 |
| | รวม | 55 | 1 | 57 | 8 | 7 | 15 |

ตารางที่ 1.3 ตารางสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเปิดรับการสมัครครั้งที่ 1/2561 โดยไม่มีผู้สมัคร

| ลำดับ | หน่วยงาน | สายวิชาการ | | | คงเหลือ | สายสนับสนุน | | | คงเหลือ |
|-------|----------------------------|------------------|----------------------|----------------------|-----------|------------------|----------------------|----------------------|-----------|
| | | อัตราคงเหลือเดิม | อัตราที่ได้รับจัดสรร | อัตราว่างจากการลาออก | | อัตราคงเหลือเดิม | อัตราที่ได้รับจัดสรร | อัตราว่างจากการลาออก | |
| 1 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 1 | 2 | - | 3 | - | - | 1 | 1 |
| 2 | โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม | - | 1 | - | 1 | - | - | - | - |
| 3 | คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 4 | 2 | - | 6 | 3 | - | - | 3 |
| 4 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 4 | - | - | 4 | - | - | - | - |
| 5 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 6 | คณะบริหารธุรกิจ | 10 | - | - | 10 | - | - | - | - |
| 7 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 3 | - | - | 3 | - | - | - | - |
| 8 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 9 | คณะศิลปกรรมศาสตร์ | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - |
| 10 | คณะศิลปศาสตร์ | 2 | 4 | - | 6 | - | - | - | - |
| 11 | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 1 | - | 2 | 3 | - | - | 1 | 1 |
| 12 | วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - |
| 13 | กองอาคารสถานที่ | - | - | - | - | 1 | - | 1 | 2 |
| 14 | กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| 15 | กองบริหารงานบุคคล | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 16 | กองคลัง | - | - | - | - | - | 2 | - | 2 |
| 17 | กองนโยบายและแผน | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 |
| 18 | กองพัฒนานักศึกษา | - | - | - | - | 1 | 1 | - | 2 |
| 19 | สำนักบัณฑิตศึกษา | - | - | - | - | 1 | 1 | - | 2 |
| 20 | สำนักประกันคุณภาพการศึกษา | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| | รวม | 27 | 9 | 2 | 38 | 10 | 5 | 4 | 19 |

ตารางที่ 1.4 ตารางสรุปจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการเปิดรับการสมัครครั้งที่ 1/2562 โดยไม่มีผู้สมัคร

| ลำดับ | หน่วยงาน | สายวิชาการ | | | คงเหลือ | สายสนับสนุน | | คงเหลือ |
|-------|----------------------------|------------------|----------------------|----------------------|-----------|------------------|----------------------|----------|
| | | อัตราคงเหลือเดิม | อัตราที่ได้รับจัดสรร | อัตราว่างจากการลาออก | | อัตราคงเหลือเดิม | อัตราว่างจากการลาออก | |
| 1 | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | 7 | - | - | 7 | - | - | - |
| 2 | คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 1 | - | - | 1 | 1 | - | 1 |
| 3 | คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | 2 | - | - | 2 | 1 | - | 1 |
| 4 | คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | 1 | - | - | 1 | - | - | - |
| 5 | คณะบริหารธุรกิจ | 9 | - | - | 9 | - | - | - |
| 6 | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 2 | - | - | 2 | - | - | - |
| 7 | คณะศิลปศาสตร์ | 8 | - | - | 8 | - | - | - |
| 8 | วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย | 2 | - | - | 2 | - | - | - |
| 9 | กองคลัง | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 10 | กองพัฒนานักศึกษา | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 11 | สำนักประกันคุณภาพการศึกษา | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | รวม | 32 | | | 32 | 5 | - | 5 |

จากสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายในแต่ละครั้งผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากการเปิดรับสมัครครั้งที่ 1/2562 จำนวน 327 คน จากผู้สมัครทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะนำมาเป็นแนวทาง ในการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรให้ความสนใจและตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้มหาวิทยาลัยฯ บรรลุตามเป้าหมายในการสรรหาและการคัดเลือกต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

1.3.2 ทักษะที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4 คำถามการวิจัย

เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการตัดสินใจเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอยู่ในระดับใด

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัย ได้แก่ แรงจูงใจส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน (ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่องรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และสายสนับสนุน ครั้งที่ 1/2562 : 15 มีนาคม พ.ศ. 2562)

(1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่บุคคลที่ตัดสินใจสมัครงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากสถาบันการศึกษาต่างๆ ทุกภาคของประเทศที่สมัครสอบคัดเลือก และสอบแข่งขันที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562 การรับสมัครระหว่างวันที่ 1-17 เมษายน 2562 โดยเป็นผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก และสอบแข่งขัน รวมทั้งสิ้น 327 คน

(2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรในข้อ (1) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 150 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ในที่นี้ผู้ศึกษาขอเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 199 คน จากผู้สมัครที่เข้าสอบคัดเลือกและสอบแข่งขันวันที่ 11 พฤษภาคม 2562

(3) ประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562

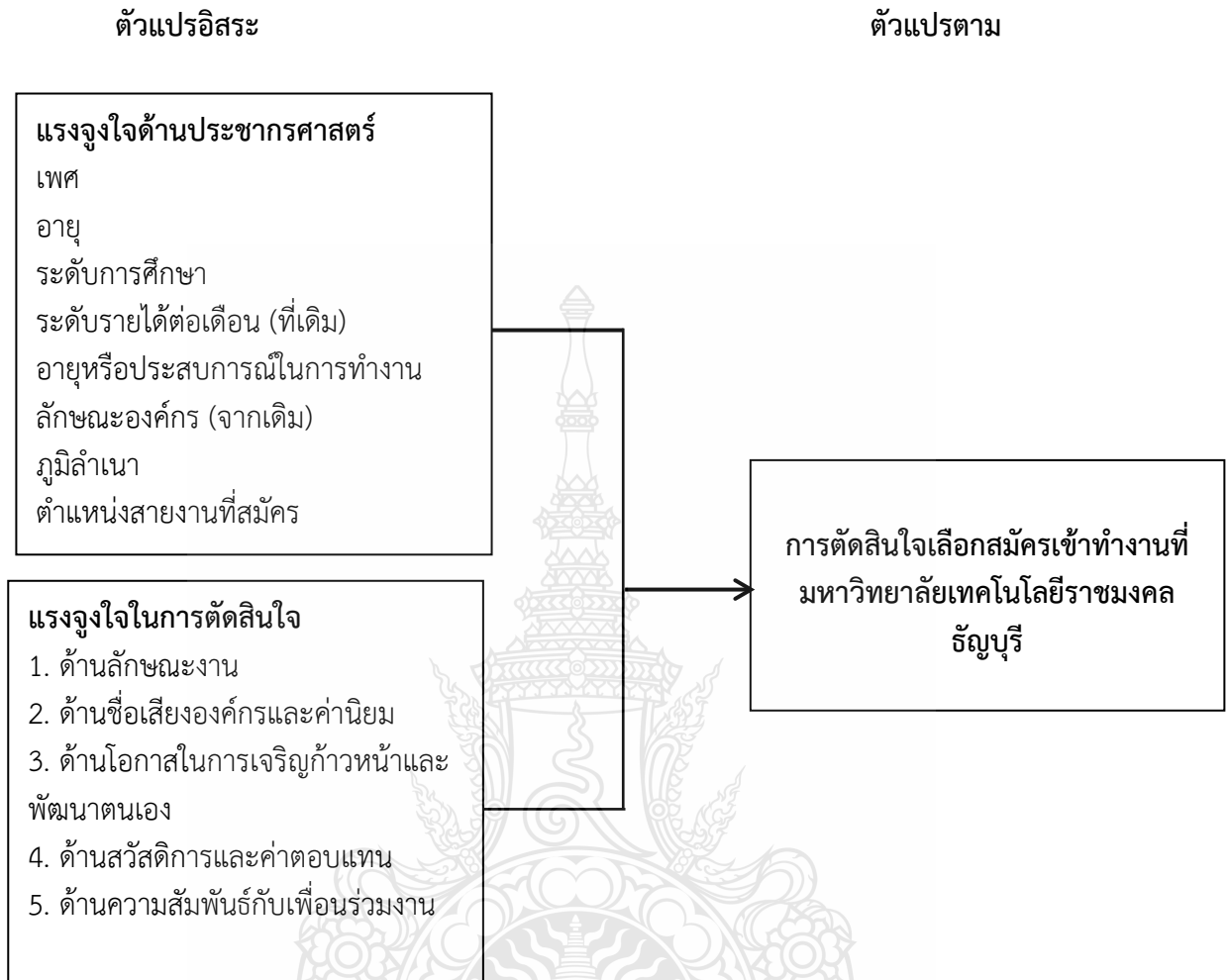
(4) ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มทำการศึกษา เดือนเมษายน 2562 และดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 11 พฤษภาคม 2562 ซึ่งเป็นวันที่มหาวิทยาลัยจัดสอบคัดเลือก และสอบแข่งขัน ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

เริ่มจากเดือน เมษายน ถึงเดือน กันยายน 2562 รวมเวลาที่ใช้ในการวิจัย 6 เดือน

| แผนการดำเนินงาน | ระยะเวลา | | | | | |
|--|----------|------|-------|------|-----|------|
| | เม.ย | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค | ก.ย. |
| ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ↔ | | | | | |
| จัดทำวิจัย บทที่ 1 - 2 | ↔ | | | | | |
| จัดทำวิจัย บทที่ 3 และสร้างเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล | ↔ | | | | | |
| ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สมัคร | | ↔ | | | | |
| วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติและเชิงบรรยาย | | | ↔ | | | |
| จัดทำงานวิจัย บทที่ 4 | | | | ↔ | | |
| สรุปผลงานวิจัย บทที่ 5 | | | | | ↔ | |
| สรุปและรายงานเสนอผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี | | | | | | ↔ |

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานมหาวิทยาลัย หรือ **พนักงาน** หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

การสรรหาบุคคล หมายถึง การเสาะแสวงหาบุคคลที่พร้อมและสามารถจะทำงานได้ เข้ามาสมัครเข้าทำงานตามที่ส่วนราชการกำหนด

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับ หน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2562

1.7.2 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาปรับปรุงใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจในองค์กร ให้สามารถจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครทำงานกับมหาวิทยาลัย ต่อไป

1.7.3 ทราบถึงความต้องการของบุคคลที่จะเข้ามาสมัครเพื่อรับคัดเลือกเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการและตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานในมหาวิทยาลัยต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562 ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวมเอกสารโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานศึกษาที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษาศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์
- 2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบาย ว่าทำไมอินทรีย์จึงการกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

สำหรับโลเวลล์ (Lovell, 1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า”เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผล

ไมเคิล คอมแจน (Domjan 1996: 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษแรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4. ทศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำางานด้วยความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความ ต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจ ที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้คนนั้น รวมถึงความต้องการ และแรงจูงใจที่เหมาะสมและดีที่สุดจากหลายทางเลือกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขา และครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่าย ค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มา กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทน ถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือ สิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิด พฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิด พฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจ ที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการใน รูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (physical motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้มีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความ ต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน

เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

แรงขับ (drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่นในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

สิ่งล่อใจ (incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการบางอย่างโดยหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

การตื่นตัว (arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

- การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไปขาด

สมาธิ

- การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด
- การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

การคาดหวัง (expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปี การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

การตั้งเป้าหมาย (goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ

ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

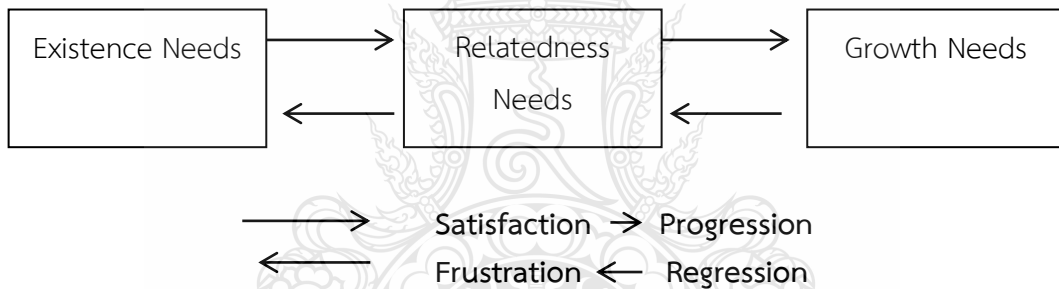
จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง มีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกของบุคคลเป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคม การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ทำให้เกิดการรักองค์กรมากขึ้น

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562 ผู้ศึกษาได้ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้หลายท่านดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

Chayton Alderfer's ERG Theory



ภาพที่ 2.1 แผนภาพทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

ที่มา : Alderfer (1969, อ้างถึงใน Novabizz, 2557)

ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นทฤษฎีที่นำเสนอเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory) แต่แตกต่างกันเรื่องลำดับขั้นของการเกิดความต้องการ โดยทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี นั้นไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นการเกิดขึ้นก่อนหรือหลังของความต้องการ อีกทั้งความต้องการหลายๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้โดยทฤษฎีดังกล่าวแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- (1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของชีวิต ประกอบด้วย อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ค่าตอบแทน
- (2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนภายในและภายนอกองค์กร ได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากผู้อื่น
- (3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการภายในในระดับสูงสุด ในการที่จะใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ในการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า

กลไกการทำงานของทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) ขึ้นอยู่กับระดับการตอบสนองต่อความต้องการในความต้องการด้านใดยังอยู่ในระดับต่ำความต้องการในด้านดังกล่าวจะยังคงอยู่ แต่หากความต้องการด้านใดที่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอแล้ว มนุษย์จะเปลี่ยนไปให้ความสำคัญต่อความต้องการด้านอื่นๆ แทน หรือหากความต้องการในด้านใดที่ได้รับการตอบสนองน้อยเนื่องจากมีอุปสรรค มนุษย์จะเปลี่ยนไปให้ความสำคัญกับความต้องการด้านอื่นๆ แทน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักทฤษฎี นักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไว้ในแง่มุมที่แตกต่างกัน มีดังนี้ พิซิต เทพวรรณ (2554) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง เป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นการจัดหาการใช้และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและส่งต่อความสำเร็จต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความหมายโดยนัยนี้สอดคล้องกับทัศนะของปราชญา กล้าผจญ และ พอตตา บุตรสุทิวังค์ (2550) ได้ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้พวกเขาเหล่านั้น สามารถสร้างความสำเร็จสูงสุดให้แก่องค์กร

ในขณะที่ บรรพต วิรุณราช (2552) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ivo อย่างกว้าง ๆ ว่า หมายถึง การมองในแง่ที่ลูกจ้างเป็นทรัพยากรมากกว่าผลงานที่ลูกจ้างทำตามใบสั่ง เพราะลูกจ้างเป็นทรัพยากร ดังนั้น นายจ้างจะต้องใช้ลูกจ้างอย่างระมัดระวังและดูแลเอาใจใส่เหมือนทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เงิน, รถ, บ้าน เป็นต้น ซึ่งใช้อย่างระมัดระวังและต้องบำรุงรักษาด้วย

ส่วนในทัศนะของ Andersen, Cobbold, and Lawrie (2005) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กิจกรรมการจัดการ และงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและรักษาคุณภาพการทำงาน ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทางซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับ Terry-Armstrong, Biddle, Mulas, and Anderson (2010) ที่ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของการว่าจ้างและการจัดการพนักงานในองค์กรซึ่งครอบคลุมกิจกรรม กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทุนมนุษย์ การจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ (การวางแผนการสรรหา การเลือกและการจัดการคนเก่ง) การจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและการเรียนรู้ในองค์กร การจัดการค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์และการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

นอกจากการให้ความหมายด้วยการระบุถึงกิจกรรมของ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น ยังมีผู้ให้ความหมาย ในเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ French, Bell, Zawacki, and Contreras (2007) ได้ให้ความหมาย ivo ว่า หมายถึง การนำเอาปรัชญา นโยบาย กระบวนการ และการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญกับการจัดการคนในองค์กร การจัดการ

คน หรือบางที่เรียกว่า การจัดการบุคคลสมัยใหม่ ซึ่งโดยความหมายในเชิงปฏิบัตินี้ การสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler and Tan (2009) ที่ได้ให้ความหมายเช่นเดียวกันว่า หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะประเด็นการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการจัดการเรื่องความปลอดภัย จริยธรรม และความยุติธรรมให้กับพนักงานในองค์กร

จากความหมายของ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งหมดที่กล่าวมา เมื่อสรุปความหมายในแง่มุมมองที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับผู้ให้ความหมายในแต่ละคน ซึ่งผู้วิจัย ให้ความหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า หมายถึง การบริหารบุคลากรในองค์การอย่างเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์การ ซึ่งให้ความสำคัญต่อบุคคลเสมือนทรัพย์สินขององค์การ โดยบุคลากรจะนำ เอานโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน และองค์ความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การโดยรวม โดยผ่านกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์, การวิเคราะห์และออกแบบงาน การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนา การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การธำรงรักษาหลักคุณธรรม (Merit system) โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องอาศัยระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ประกอบ เนื่องจาก ระบบคุณธรรม เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบรูปแบบต่าง ๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ (ไพโรจน์ อุสิต, 2547)

โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรมยึดหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงาน โดยไม่กีดกันฐานะ เพศ ผิวและศาสนา เข้ามาสอบแข่งขัน ตกลงเรื่องค่าตอบแทน รวมถึงการเสมอหน้าในเรื่องระเบียบและมาตรฐานขององค์การ ประการที่สอง หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยเลือกผู้สมัครที่เหมาะสม และประการที่สาม คือ หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) หมายถึง หลักประกันการปฏิบัติงานที่จะคุ้มครองพนักงานไม่ให้ถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิด และประการสุดท้าย คือ หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การไม่เปิดโอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ (ไพโรจน์ อุสิต, 2547) นอกจากนี้ บุชบา กรัยวิเชียร (2551) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในเรื่องของระบบคุณธรรมแนวใหม่ (Redefined merit principle) ที่ประกอบไปด้วย การสรรหา/ แต่งตั้งระบบเปิด มีการแข่งขันภายในและภายนอกทุกระดับตำแหน่ง, การพิจารณาสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติของเจ้าหน้าที่ ความมั่นคงในการจ้างงานตามผลงานและการดูแลการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเรื่องของโอกาสและรายได้ และ ความเป็นกลางทางการเมืองในการคุ้มครองระบบคุณธรรม

กล่าวโดยสรุปในเรื่องของระบบคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การนำคุณธรรมเข้ามาสู่ระบบการบริหารทุกขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยไม่ใช่เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ ตามระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) หรือ ที่เรียกว่า ระบบซุบเลี้ยง ระบบพรรคพวก ซึ่งต้องยึดหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) เป็นการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงาน การสรรหา แต่งตั้ง การพิจารณาค่าตอบแทน การอยู่ในกรอบระเบียบองค์การ 2) หลักความสามารถ (Competence) เป็นการใช้อำนาจคัดเลือกจากความรู้ความสามารถของผู้เข้าสมัครให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม 3) หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) เป็นหลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน โดยการดึงดูใจ จูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้าร่วมกับองค์การ ทำงานอยู่กับองค์การ มีความมุ่งมั่น และพัฒนาให้ก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และ 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) เป็นการไม่เปิดโอกาสให้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในกิจการงานหรือนักการเมืองหรือพรรค

จากความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปความได้ว่าแต่ละท่านได้ให้ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละคนจะให้ความหมาย ซึ่งการให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง การบริหารบุคลากรในองค์การ

อย่างเหมาะสมเพื่อองค์กรเกิดประโยชน์ ซึ่งการให้ความสำคัญต่อบุคคลเสมือนทรัพย์สินขององค์กร โดยบุคลากรจะต้องนำนโยบาย วิธีการทำงานและองค์ความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยรวม

2.3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่อง การบริหารงานบุคคล เป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่อาจเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Glimmer (1971, pp. 279-283) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้า หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก

2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าการมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่อายุมากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

สุนันทา เลहनันท์ (2541, หน้า 8-9) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การจัดงานที่ทำให้ทลายความสามารถให้ทำ แต่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทาย ความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้

2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผน และกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผล ของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงสำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยว่าความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด จึงเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจในต่ำลงได้

7. การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในทางด้านอาชีพ เป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์การ การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

8. การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน การวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง

9. การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารซึ่งต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนอกจากนี้ Locke (1976, p. 1302 อ้างใน กอบชัย อ้นนาค, 2540, หน้า 18-19) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้คือ

1. ด้วงาน ได้แก่ ความสนใจในด้วงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางานปริมาณงาน โอกาสที่จะทางานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ

3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษา พยาบาลการให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้าง ของอาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์การและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การ เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์การวิธีการจูงใจที่กล่าวข้างต้นเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นักพฤติกรรมศาสตร์เห็นว่ามีส่วนในการจูงใจให้คนหรือบุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกันไป

จากความหมายและความสำคัญขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การที่จะให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น การให้ความอิสระในความคิด การให้อิทธิพลในการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น และแตกต่างกันขึ้นอยู่กับผู้แต่ละคนจะให้ความหมาย ซึ่งการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจเสมือนทรัพย์สินขององค์การ โดยบุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้องค์การให้มีประสิทธิภาพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โชติกา ระโส (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 255 4 จำนวน 685 คนเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ . 97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standarddeviation) การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่

แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้าน ความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบ 35 ความแตกต่าง 5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้โอกาสเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับผลการเรียนเฉลี่ยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว และภูมิลานาว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็น แนวทางแก่ผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดเลือกพนักงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น โดยขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้คือนักศึกษาจบใหม่และเข้าทำงานในสำนักงานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่ง ตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี โดยการใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจก แบบสอบถาม โดยที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบ กลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 350 ชุด จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติผ่าน โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือก ทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานตามลำดับ สำหรับ ปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจ เชิงลบต่อการเลือกทำงานกับสำนัก กงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber สำหรับด้านลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ พบว่าลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียน เฉลี่ย 2.25 - 3.00 มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่าผู้ที่มี ระดับผลการเรียนเฉลี่ยสูง

วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร MUT Journal of Business Administration ปีที่ 13 ฉบับ ที่ 1 (มิถุนายน - กรกฎาคม 2559) Volume 13 Number 1 (January - June 2016) ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน 2) ปัจจัยด้านจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่อง นับถือ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และ 3) ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม เหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้าตามสัดส่วนของกลุ่ม อุตสาหกรรมจำนวน 10 บริษัท บริษัทละ 40 ชุดและใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมา วิเคราะห์โดยใช้ T-Test ใช้ F-Test (One way ANOVA) และใช้ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเป็นเพศชาย ร้อยละ 77.75 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 69.50 มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.50 มีสถานภาพสมรสแต่งงาน ร้อยละ 51.75 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 60.75 และ มีอายุการทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 40.50 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่ต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ยศนันท์ อ่อนสันทัต 2560 การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยกรุงเทพ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทำการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กระบวนการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ระหว่าง พฤษภาคม 2560 ถึง ธันวาคม 2560 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ จำนวน ร้อยละ สถิติอ้างอิง One way ANOVA และ T-test แล้วทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ Scheffe ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 21-25 ปี มีสถานภาพโสด ตำแหน่งงานคือพนักงานต้อนรับส่วนหน้า (Front Office) มีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.00 พิจารณารายด้าน พบว่าด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.02 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และงานปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คืออายุของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562 ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดย การศึกษาวิจัยมีกระบวนการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้ซึ่งประกอบด้วยวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยมีจำนวนยอดรวมทั้งสิ้น 327 คน (ฐานข้อมูลการรับสมัครมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือบุคคลที่ตัดสินใจสมัคร และมีสิทธิสอบเข้ารับการคัดเลือก และสอบแข่งขันพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุน ครั้งที่ 1/2562 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คำนวณได้จากสูตรของ Taro Yamane การหาขนาดตัวอย่างกรณีทราบขนาดประชากร โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (Yamane,1973, p.1088) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรในการศึกษาจะจำนวน 263 คน

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น เท่ากับ 0.05

$$n = \frac{263}{1 + (263(0.05)^2)}$$

n = 158.67 ตัวอย่าง

จากการคำนวณข้างต้นได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 159 ตัวอย่าง และได้สำรองเพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ จึงเก็บข้อมูล 199 ตัวอย่าง

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยมีจำนวนผู้สมัครพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสิทธิสอบทั้งหมด 263 คน ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 199 คน จากผู้สมัครที่เข้าสอบคัดเลือก

และสอบแข่งขัน วันที่ 11 พฤษภาคม 2562 ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 30 คน คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 11 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 18 คน คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 40 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 29 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ 44 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 13 คน วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 15 คน และนำกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม 16 คน กองอาคารสถานที่ 4 คน กองคลัง จำนวน 30 คน กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 1 คน กองกฎหมาย จำนวน 10 คน สำนักประกันคุณภาพการศึกษา 2 คน ซึ่งจากจำนวนผู้สมัครที่มีสิทธิสอบทั้งหมด 263 คน ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับผู้สมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งหมด และเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 199 คน เนื่องจากมีผู้สมัครขาดสอบ จำนวน 64 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562 โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

ในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562 มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.2.1.1 ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบสอบถามการยอมรับ ก่อนจัดทำโครงร่าง

3.2.1.2 จัดทำโครงร่างของแบบสอบถามแรงจูงใจ

3.2.1.3 นำโครงร่างของแบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบสอบถามการยอมรับ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยได้กำหนดเกณฑ์การตัดสินค้าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหาและภาษาเพื่อตัดสินค้าดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด (ปริญา มีสุข, 2559) โดยมีเกณฑ์การตัดสินค้าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์ ดังนี้

IOC > 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

IOC < 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์

3.2.1.4 ดำเนินการเลือกข้อคำถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจ

3.2.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยนำไปทดสอบ (Try - Out) กับตัวอย่างจำนวน 30 ชุดแล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.920 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติมีผลรายงานดังแสดงในบทที่ 4

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจ จนได้แบบร่างของเครื่องมือ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม

3.3.2 ส่งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้สมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562 ไปยังคณะกรรมการคุมสอบแต่ละห้องสอบ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และขอรับแบบสอบถามคืน หลังสอบคัดเลือก และสอบแข่งขันเรียบร้อยแล้ว ภายในวันที่ทำการสอบข้อเขียน วันที่ 11 พฤษภาคม 2562

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูล เพื่อคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence: IOC) (ปริญญญา มีสุข, 2559) ดังสมการ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม/เนื้อหา/จุดประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.4.2 การเก็บแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562

3.4.2.1 ในข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้เกณฑ์ระดับคะแนน 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด หรือ พึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง มาก หรือ พึงพอใจมาก

3 หมายถึง ปานกลาง หรือ พึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง น้อย หรือ พึงพอใจน้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด หรือ พึงพอใจน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว จัดค่าของคะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก หรือ เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แล้วนำมาหาค่าทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูลในโครงการวิจัยครั้งนี้ นำผลตอบแบบสอบถามของ

กลุ่มตัวอย่าง 199 คน มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และวัดการกระจายข้อมูลโดยใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มัชฌิมเลขคณิต (ค่าเฉลี่ย) บ่งชี้ระดับของแบบประเมิน โดยใช้สูตรดังสมการ (บุญชม

ศรีสะอาด, 2543 อ้างอิงโดย ฉลาด จันทรมสมบัติ และ ทองสง่า ผ่องแผ้ว, 2555)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ

$$\bar{x} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum x = \text{ผลรวมสะสมทั้งหมดของข้อมูล}$$

$$N = \text{จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง}$$

ในการวิจัยนี้ใช้ค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์หาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1/2562 ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 คน

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วัดการกระจายของข้อมูลว่ากลุ่มผู้ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังสมการ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 อ้างอิงโดย ฉลาด จันทรมบัติ และ ทองสง่า ผ่องแผ้ว, 2555)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

$$S.D. = \text{ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$\sum x = \text{ผลรวมทั้งหมดของคะแนน}$$

$$\sum x^2 = \text{ผลรวมทั้งหมดของคะแนนยกกำลังสอง}$$

$$N = \text{จำนวนคนทั้งหมด}$$



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง และได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

| | |
|-----------|--|
| n | แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{x} | แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) |
| S.D. | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (t-Distribution) |
| F | แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (F-Distribution) |
| SS | แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| MS | แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares) |
| df | แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) |
| LSD | แทน Least Significant Difference |
| Sig. | แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน |
| * | แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 |
| R | แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| RSquare | แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ |

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามเชิงปริมาณตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยทำการแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจด้านลักษณะงาน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจด้านชื่อเสียงและค่านิยม
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แรงจูงใจด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์แรงจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ภูมิสำเนา และตำแหน่งสายงานที่สมัคร

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|---------------|
| หญิง | 109 | 54.77 |
| ชาย | 90 | 45.23 |
| รวม | 199 | 100.00 |
| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| 20 - 25 ปี | 56 | 28.14 |
| 26 - 30 ปี | 62 | 31.16 |
| 31 - 35 ปี | 34 | 17.09 |
| 36 - 40 ปี | 23 | 11.56 |
| 40 ปีขึ้นไป | 24 | 12.06 |
| รวม | 199 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| ปริญญาตรี | 98 | 49.25 |
| ปริญญาโท | 86 | 43.22 |
| ปริญญาเอก | 15 | 7.54 |
| รวม | 199 | 100.00 |
| ระดับรายได้ต่อเดือน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| 15,000 - 19,000 บาท | 116 | 58.29 |
| 20,000 - 25,000 บาท | 34 | 17.09 |
| 26,000 - 30,000 บาท | 23 | 11.56 |
| มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป | 26 | 13.07 |
| รวม | 199 | 100.00 |
| อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| ระหว่าง 6 เดือน - 1 ปี | 54 | 27.14 |
| ระหว่าง 1 ปี -1 ปี 6 เดือน | 33 | 16.58 |
| ระหว่าง 1 ปี 6 เดือน - 2 ปี | 112 | 56.28 |
| รวม | 199 | 100.00 |

| ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|---------------|
| ธุรกิจส่วนตัว | 8 | 4.02 |
| รับจ้าง | 5 | 2.51 |
| องค์กรภาครัฐ | 94 | 47.24 |
| องค์กรภาคเอกชน | 88 | 44.22 |
| องค์กรรัฐวิสาหกิจ | 4 | 2.01 |
| รวม | 199 | 100.00 |
| ภูมิภาค | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| กรุงเทพมหานคร | 29 | 14.57 |
| ปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) | 77 | 38.69 |
| ภาคกลาง | 32 | 16.08 |
| ภาคตะวันตก | 3 | 1.51 |
| ภาคตะวันออก | 7 | 3.52 |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 18 | 9.05 |
| ภาคใต้ | 11 | 5.53 |
| ภาคเหนือ | 22 | 11.06 |
| รวม | 199 | 100.00 |
| ตำแหน่งสายงานที่สมัคร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| พนักงานสายสนับสนุน | 120 | 60.30 |
| พนักงานสายวิชาการ | 79 | 39.70 |
| รวม | 199 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.77) และเพศชาย (90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.23)

ด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 - 30 ปี (62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.16) รองลงมาคือ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20 - 25 ปี (56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.14) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 - 35 ปี (34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.09) อยู่ในช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป (24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.06) และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 36 - 40 ปี (23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56)

ด้านระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในระดับปริญญาตรี (98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.28) รองลงมาคืออยู่ในระดับปริญญาโท (86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.22) และอยู่ในระดับปริญญาเอก (15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.54)

ด้านรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงรายได้ 15,000 - 19,000 บาท (116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.29) รองลงมาคืออยู่ในช่วงรายได้ 20,000 - 25,000 บาท (34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.09) อยู่ในช่วงรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป (26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.07) และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงรายได้ 26,000 - 30,000 บาท (23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56)

ด้านอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง ระหว่าง 1 ปี 6 เดือน - 2 ปี (112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.28) รองลงมาคืออยู่ในช่วงระหว่าง 6 เดือน - 1 ปี (54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.14) และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 1 ปี -1 ปี 6 เดือน (33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.58)

ด้านลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในองค์กรภาครัฐ (94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.24) รองลงมาคืออยู่ในองค์กรภาคเอกชน (88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.22) ธุรกิจส่วนตัว (8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.02) รับจ้าง (5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.51) และน้อยที่สุดอยู่ในองค์กรรัฐวิสาหกิจ (4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.01)

ด้านภูมิลำเนาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) (77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.69) รองลงมาคืออยู่ในภาคกลาง (32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.08) กรุงเทพมหานคร (29 คิดเป็นร้อยละ 14.57) ภาคเหนือ (22 คิดเป็นร้อยละ 11.06) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (18 คิดเป็นร้อยละ 9.05) ภาคใต้ (11 คิดเป็นร้อยละ 5.53) ภาคตะวันออก (7 คิดเป็นร้อยละ 3.52) และน้อยที่สุดอยู่ในภาคตะวันตก (3 คิดเป็นร้อยละ 1.51)

ด้านตำแหน่งสายงานที่สมัคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมัครในสายงานพนักงานสายสนับสนุน (120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30) และพนักงานสายวิชาการ (79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70)

การวิเคราะห์แรงจูงใจ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน

| แรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|------------------|----------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ด้านลักษณะงาน | | | | | | | | |
| งานมีความน่าสนใจ ทำความยากความสามารถ | 86 (43.22) | 99 (49.75) | 13 (6.53) | 1 (0.50) | 0 (0.00) | 4.36 | 0.63 | มากที่สุด |
| การทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ | 75 (37.69) | 105 (52.76) | 18 (9.05) | 1 (0.50) | 0 (0.00) | 4.28 | 0.64 | มากที่สุด |
| การทำงานมีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน | 122 (61.31) | 66 (33.17) | 10 (5.03) | 1 (0.50) | 0 (0.00) | 4.55 | 0.62 | มากที่สุด |
| การคำนึงถึงลักษณะงานที่พึงพอใจเป็นหลักเมื่อจะเลือกทำงานในองค์กร | 77 (38.69) | 92 (46.23) | 27 (13.57) | 3 (1.51) | 0 (0.00) | 4.22 | 0.73 | มากที่สุด |
| โดยรวม | | | | | | 4.35 | 0.50 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การทำงานมีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ งานมีความน่าสนใจ ทำหายความสามารถ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.63) การทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การคำนึงถึงลักษณะงานที่พึงพอใจเป็นหลักเมื่อจะเลือกทำงานในองค์กร ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม

| แรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
|--|------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-----------|------|-----------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | | | | | | | | |
| องค์กรที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป | 54 (27.14) | 96 (48.24) | 47 (23.62) | 2 (1.01) | 0 (0.00) | 4.02 | 0.74 | มาก |
| องค์กรที่เป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ | 51 (25.63) | 80 (40.20) | 59 (29.65) | 9 (4.52) | 0 (0.00) | 3.87 | 0.85 | มาก |
| องค์กรที่มีชื่อเสียงในการให้ความสำคัญกับบุคลากร | 84 (42.21) | 92 (46.23) | 21 (10.55) | 2 (1.01) | 0 (0.00) | 4.30 | 0.69 | มากที่สุด |
| องค์กรให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล | 93 (46.73) | 92 (46.23) | 13 (6.53) | 1 (0.50) | 0 (0.00) | 4.39 | 0.63 | มากที่สุด |
| องค์กรที่ทำให้ได้รับเกียรติยศจากการทำงาน | 60 (30.15) | 84 (42.21) | 49 (24.62) | 4 (2.01) | 2 (1.01) | 3.98 | 0.85 | มาก |
| องค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม | 58 (29.15) | 70 (35.18) | 66 (33.17) | 3 (1.51) | 2 (1.01) | 3.90 | 0.88 | มาก |
| เชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป | 108 (54.27) | 82 (41.21) | 8 (4.02) | 1 (0.50) | 0 (0.00) | 4.49 | 0.60 | มากที่สุด |
| โดยรวม | | | | | | 4.14 | 0.60 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยมโดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.63) องค์กรที่มีชื่อเสียงในการให้ความสำคัญกับบุคลากร ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.69) องค์กรที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.74) องค์กรที่ทำให้ได้รับเกียรติยศจากการทำงาน ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.85) องค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับการยกย่อง

ในสังคม ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรที่เป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

| แรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
|--|------------------|---------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | | | | | | | | |
| ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง | 135 (67.84) | 58 (29.15) | 6 (3.02) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.65 | 0.54 | มากที่สุด |
| ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันมีความเท่าเทียมกันและทั่วถึง | 131 (65.83) | 62 (31.16) | 6 (3.02) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.63 | 0.54 | มากที่สุด |
| มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง | 123 (61.81) | 62 (31.16) | 14 (7.04) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.55 | 0.62 | มากที่สุด |
| มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งในสายงาน | 116 (58.29) | 68 (34.17) | 14 (7.04) | 1 (0.50) | 0 (0.00) | 4.50 | 0.65 | มากที่สุด |
| ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้ามีความชัดเจน | 117 (58.79) | 70 (35.18) | 12 (6.03) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.53 | 0.61 | มากที่สุด |
| โดยรวม | | | | | | 4.57 | 0.49 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองโดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันมีความเท่าเทียมกันและทั่วถึง ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.54) มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทันทั่วถึงและทั่วถึง ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.62) ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้ามีความชัดเจน ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งในสายงาน ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

| แรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
|--|------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | | | | | | | | |
| นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม | 113 (56.78) | 67 (33.67) | 16 (8.04) | 2 (1.01) | 1 (0.50) | 4.45 | 0.73 | มากที่สุด |
| มีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม | 103 (51.76) | 75 (37.69) | 19 (9.55) | 2 (1.01) | 0 (0.00) | 4.40 | 0.70 | มากที่สุด |
| มีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น | 113 (56.78) | 72 (36.18) | 12 (6.03) | 2 (1.01) | 0 (0.00) | 4.49 | 0.66 | มากที่สุด |
| มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ | 92 (46.23) | 86 (43.22) | 19 (9.55) | 2 (1.01) | 0 (0.00) | 4.35 | 0.69 | มากที่สุด |
| มีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสม | 101 (50.75) | 80 (40.20) | 17 (8.54) | 1 (0.50) | 0 (0.00) | 4.41 | 0.67 | มากที่สุด |
| มีโบนัส/ค่าตอบแทน ที่ได้รับโดยผู้กกับผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม | 82 (41.21) | 86 (43.22) | 28 (14.07) | 3 (1.51) | 0 (0.00) | 4.24 | 0.75 | มากที่สุด |
| โดยรวม | | | | | | 4.39 | 0.56 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนโดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.73) มีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.67) มีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.70) มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโบนัส/ค่าตอบแทน ที่ได้รับโดยผู้กกับผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| แรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
|--|------------------|---------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | | | | |
| เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ | 127 (63.82) | 64 (32.16) | 8 (4.02) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.60 | 0.57 | มากที่สุด |
| เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ | 119 (59.80) | 74 (37.19) | 6 (3.02) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.57 | 0.55 | มากที่สุด |
| เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น | 116 (58.29) | 75 (37.69) | 8 (4.02) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.54 | 0.57 | มากที่สุด |
| เพื่อนที่เป็นน้องที่มีความเป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก | 125 (62.81) | 54 (27.14) | 17 (8.54) | 3 (1.51) | 0 (0.00) | 4.51 | 0.72 | มากที่สุด |
| โดยรวม | | | | | | 4.56 | 0.51 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.55) เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เพื่อนที่เป็นน้องที่มีความเป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ โดยภาพรวม

| แรงจูงใจ | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------------|
| ด้านลักษณะงาน | 4.35 | 0.50 | มากที่สุด |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | 4.14 | 0.60 | มาก |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | 4.57 | 0.49 | มากที่สุด |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | 4.39 | 0.56 | มากที่สุด |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.56 | 0.51 | มากที่สุด |
| รวม | 4.38 | 0.41 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจ โดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.57$, S.D. =

0.49) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.51) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.56) ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.60)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

H_0 = เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน

H_1 = เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

| แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | เพศ | \bar{x} | S.D. | t | df | Sig. |
|--|------|-------------|--------------|--------------|----------------|--------------|
| ด้านลักษณะงาน | หญิง | 4.37 | 0.471 | 0.473 | 197.000 | 0.637 |
| | ชาย | 4.33 | 0.533 | | | |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | หญิง | 4.16 | 0.549 | 0.596 | 197.000 | 0.552 |
| | ชาย | 4.11 | 0.649 | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | หญิง | 4.59 | 0.453 | 0.752 | 197.000 | 0.453 |
| | ชาย | 4.54 | 0.527 | | | |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | หญิง | 4.47 | 0.524 | 2.121 | 197.000 | 0.035 |
| | ชาย | 4.30 | 0.594 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | หญิง | 4.62 | 0.497 | 1.954 | 197.000 | 0.052 |
| | ชาย | 4.48 | 0.522 | | | |
| รวม | หญิง | 4.42 | 0.383 | 1.537 | 197.000 | 0.126 |
| | ชาย | 4.33 | 0.438 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent Samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าปัจจัยที่มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกันโดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

H_0 = อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน

H_1 = อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

| แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.051 | 4 | 0.263 | 1.057 | 0.379 |
| | ภายในกลุ่ม | 48.201 | 194 | 0.248 | | |
| | รวม | 49.252 | 198 | | | |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | ระหว่างกลุ่ม | 1.136 | 4 | 0.284 | 0.798 | 0.528 |
| | ภายในกลุ่ม | 69.098 | 194 | 0.356 | | |
| | รวม | 70.235 | 198 | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 1.112 | 4 | 0.278 | 1.173 | 0.324 |
| | ภายในกลุ่ม | 45.959 | 194 | 0.237 | | |
| | รวม | 47.071 | 198 | | | |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 1.060 | 4 | 0.265 | 0.837 | 0.503 |
| | ภายในกลุ่ม | 61.406 | 194 | 0.317 | | |
| | รวม | 62.466 | 198 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.222 | 4 | 0.055 | 0.208 | 0.934 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.670 | 194 | 0.266 | | |
| | รวม | 51.892 | 198 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.466 | 4 | 0.117 | 0.689 | 0.601 |
| | ภายในกลุ่ม | 32.81 | 194 | 0.169 | | |
| | รวม | 33.28 | 198 | | | |
| | | 6 | | | | |
| | | 2 | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.379, 0.528, 0.324, 0.503 และ 0.934 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ

สมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกันแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

H_0 = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน

H_1 = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

| แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|--------|-----|-------|-------|--------|
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.308 | 2 | 0.154 | 0.616 | 0.541 |
| | ภายในกลุ่ม | 48.944 | 196 | 0.250 | | |
| | รวม | 49.252 | 198 | | | |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | ระหว่างกลุ่ม | 1.838 | 2 | 0.919 | 2.633 | 0.074 |
| | ภายในกลุ่ม | 68.397 | 196 | 0.349 | | |
| | รวม | 70.235 | 198 | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 2.178 | 2 | 1.089 | 4.755 | 0.010* |
| | ภายในกลุ่ม | 44.893 | 196 | 0.229 | | |
| | รวม | 47.071 | 198 | | | |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 0.882 | 2 | 0.441 | 1.403 | 0.248 |
| | ภายในกลุ่ม | 61.584 | 196 | 0.314 | | |
| | รวม | 62.466 | 198 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.309 | 2 | 0.155 | 0.587 | 0.557 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.583 | 196 | 0.263 | | |
| | รวม | 51.892 | 198 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.771 | 2 | 0.385 | 2.323 | 0.101 |
| | ภายในกลุ่ม | 32.512 | 196 | 0.166 | | |
| | รวม | 33.282 | 198 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนา

ตนเอง มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษามีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลใน ตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

LSD

| ระดับการศึกษา | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | กลุ่ม J | | |
|---------------|---|-------------------|-----------------|-----------|
| | | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก |
| | | กลุ่ม I | \bar{x} | |
| ปริญญาตรี | 4.48 | 4.48 | 4.69 | 4.47 |
| ปริญญาโท | 4.69 | -0.21 (0.003*) | 0.22 (0.096) | |
| ปริญญาเอก | 4.47 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองพบว่า กลุ่มปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.003 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

H_0 = ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน

H_1 = ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

| แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|--------|-----|-------|-------|--------|
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.285 | 3 | 0.762 | 3.162 | 0.026* |
| | ภายในกลุ่ม | 46.967 | 195 | 0.241 | | |
| | รวม | 49.252 | 198 | | | |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | ระหว่างกลุ่ม | 0.974 | 3 | 0.325 | 0.914 | 0.435 |
| | ภายในกลุ่ม | 69.261 | 195 | 0.355 | | |
| | รวม | 70.235 | 198 | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนา | ระหว่างกลุ่ม | 0.500 | 3 | 0.167 | 0.697 | 0.555 |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ตนเอง | ภายในกลุ่ม | 46.571 | 195 | 0.239 | | |
| | รวม | 47.071 | 198 | | | |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 0.889 | 3 | 0.296 | 0.939 | 0.423 |
| | ภายในกลุ่ม | 61.576 | 195 | 0.316 | | |
| | รวม | 62.466 | 198 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.195 | 3 | 0.065 | 0.246 | 0.864 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.697 | 195 | 0.265 | | |
| | รวม | 51.892 | 198 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.519 | 3 | 0.173 | 1.029 | 0.381 |
| | ภายในกลุ่ม | 32.763 | 195 | 0.168 | | |
| | รวม | 33.282 | 198 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษามีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลใน ตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง LSD

| ระดับรายได้ต่อเดือน | | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | | |
|--------------------------|-----------|---|---------------------|---------------------|--------------------------|
| | | กลุ่ม J | | | |
| | | 15,000 - 19,000 บาท | 20,000 - 25,000 บาท | 26,000 - 30,000 บาท | มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป |
| กลุ่ม I | \bar{X} | 4.34 | 4.43 | 4.53 | 4.13 |
| 15,000 - 19,000 บาท | 4.34 | | -0.08 (0.395) | -0.19 (0.095) | 0.22 (0.040*) |
| 20,000 - 25,000 บาท | 4.43 | | | -0.11 (0.019*) | 0.30 (0.019*) |
| 26,000 - 30,000 บาท | 4.53 | | | | 0.41 (0.004*) |
| มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป | 4.13 | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ต่อเดือนเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง พบว่า กลุ่มมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่ม 15,000 - 19,000 บาท กลุ่ม 20,000 -

25,000 บาท และ กลุ่ม 26,000 - 30,000 บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.040, 0.019 และ 0.004 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22, 0.30 และ 0.41 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม)ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

H_0 = อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม)ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน

H_1 = อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม)ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม)ต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

| แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.048 | 2 | 0.024 | 0.095 | 0.909 |
| | ภายในกลุ่ม | 49.204 | 196 | 0.251 | | |
| | รวม | 49.252 | 198 | | | |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | ระหว่างกลุ่ม | 1.460 | 2 | 0.730 | 2.081 | 0.128 |
| | ภายในกลุ่ม | 68.774 | 196 | 0.351 | | |
| | รวม | 70.235 | 198 | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 0.478 | 2 | 0.239 | 1.005 | 0.368 |
| | ภายในกลุ่ม | 46.593 | 196 | 0.238 | | |
| | รวม | 47.071 | 198 | | | |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 0.018 | 2 | 0.009 | 0.029 | 0.971 |
| | ภายในกลุ่ม | 62.447 | 196 | 0.319 | | |
| | รวม | 62.466 | 198 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.608 | 2 | 0.304 | 1.162 | 0.315 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.284 | 196 | 0.262 | | |
| | รวม | 51.892 | 198 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.056 | 2 | 0.028 | 0.164 | 0.849 |
| | ภายในกลุ่ม | 33.227 | 196 | 0.170 | | |
| | รวม | 33.282 | 198 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) พบว่าด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.909, 0.128, 0.368, 0.971 และ 0.315 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกันแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน
 H_0 = ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน
 H_1 = ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

| แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.062 | 4 | 0.515 | 2.119 | 0.080 |
| | ภายในกลุ่ม | 47.190 | 194 | 0.243 | | |
| | รวม | 49.252 | 198 | | | |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | ระหว่างกลุ่ม | 1.169 | 4 | 0.292 | 0.821 | 0.513 |
| | ภายในกลุ่ม | 69.066 | 194 | 0.356 | | |
| | รวม | 70.235 | 198 | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 1.044 | 4 | 0.261 | 1.100 | 0.358 |
| | ภายในกลุ่ม | 46.027 | 194 | 0.237 | | |
| | รวม | 47.071 | 198 | | | |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 0.902 | 4 | 0.225 | 0.710 | 0.586 |
| | ภายในกลุ่ม | 61.564 | 194 | 0.317 | | |
| | รวม | 62.466 | 198 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.364 | 4 | 0.091 | 0.343 | 0.849 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.528 | 194 | 0.266 | | |
| | รวม | 51.892 | 198 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.746 | 4 | 0.186 | 1.112 | 0.352 |
| | ภายในกลุ่ม | 32.536 | 194 | 0.168 | | |
| | รวม | 33.282 | 198 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.080, 0.513, 0.358, 0.586 และ 0.849 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกันแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

H_0 = ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน

H_1 = ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

| แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| ด้านลักษณะงาน | ระหว่างกลุ่ม | 3.065 | 7 | 0.438 | 1.811 | 0.087 |
| | ภายในกลุ่ม | 46.187 | 191 | 0.242 | | |
| | รวม | 49.252 | 198 | | | |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | ระหว่างกลุ่ม | 4.349 | 7 | 0.621 | 1.801 | 0.089 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.885 | 191 | 0.345 | | |
| | รวม | 70.235 | 198 | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 0.622 | 7 | 0.089 | 0.365 | 0.921 |
| | ภายในกลุ่ม | 46.449 | 191 | 0.243 | | |
| | รวม | 47.071 | 198 | | | |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | ระหว่างกลุ่ม | 1.494 | 7 | 0.213 | 0.669 | 0.698 |
| | ภายในกลุ่ม | 60.972 | 191 | 0.319 | | |
| | รวม | 62.466 | 198 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.164 | 7 | 0.023 | 0.086 | 0.999 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.728 | 191 | 0.271 | | |
| | รวม | 51.892 | 198 | | | |
| ภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.155 | 7 | 0.165 | 0.981 | 0.446 |
| | ภายในกลุ่ม | 32.127 | 191 | 0.168 | | |
| | รวม | 33.282 | 198 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์จากค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามภูมิลำเนาพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.087, 0.089, 0.921, 0.698 และ 0.999 ตามลำดับซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกันแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.9 ตำแหน่งสายงานที่สมัครที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

H_0 = ตำแหน่งสายงานที่สมัครที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน

H_1 = ตำแหน่งสายงานที่สมัครที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งสายงานต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกัน

| แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี | ตำแหน่งสายงานที่สมัคร | \bar{X} | S.D. | t | df | Sig. |
|--|-----------------------|-----------|-------|--------|---------|-------|
| ด้านลักษณะงาน | พนักงานสายสนับสนุน | 4.33 | 0.442 | -0.641 | 197.000 | 0.522 |
| | พนักงานสายวิชาการ | 4.38 | 0.576 | | | |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | พนักงานสายสนับสนุน | 4.06 | 0.548 | -2.174 | 197.000 | 0.031 |
| | พนักงานสายวิชาการ | 4.25 | 0.649 | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | พนักงานสายสนับสนุน | 4.51 | 0.504 | -2.191 | 197.000 | 0.030 |
| | พนักงานสายวิชาการ | 4.66 | 0.449 | | | |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | พนักงานสายสนับสนุน | 4.38 | 0.531 | -0.472 | 197.000 | 0.637 |
| | พนักงานสายวิชาการ | 4.41 | 0.608 | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | พนักงานสายสนับสนุน | 4.54 | 0.516 | -0.391 | 197.000 | 0.697 |
| | พนักงานสายวิชาการ | 4.57 | 0.508 | | | |
| รวม | พนักงานสายสนับสนุน | 4.34 | 0.384 | -1.691 | 197.000 | 0.092 |
| | พนักงานสายวิชาการ | 4.44 | 0.442 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent Samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าปัจจัยที่มีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานที่ต่างกันโดยรวม มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งสายงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานสายสนับสนุน

การวิเคราะห์สถิติด้วยวิธี Multiple Linear Regression ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

X = ค่าของตัวแปรต้น (Independent Variable) ตัวที่ 1 จะใช้สัญลักษณ์ X_1 สำหรับตัวแปรต้น ตัวที่ 1 ได้จากตัวอย่าง

Y = ค่าของตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะใช้สัญลักษณ์ Y ค่าประมาณหรือค่าทำนาย (Predict) จากตัวอย่าง

β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปของตัวอย่าง

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ และ

ใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่ได้จากตัวอย่าง ซึ่งค่านี้จะแสดง

การเปลี่ยนแปลงของค่า X ต่อค่า Y ดังนี้ X ตัวที่ i เปลี่ยนไป i หน่วย จะทำให้ค่า Y เปลี่ยนไป β_1 หรือ b_1

หน่วย โดยคำนึงถึงว่าตัวแปรต้นตัวอื่น ๆ นอกจากตัวที่ i มีค่าคงที่

e = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ของการประมาณค่า Y โดยค่า \hat{Y} จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการในรูปตัวอย่างซึ่งจะได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นทั่ว ๆ ไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการในรูปของประชากร

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการประมาณค่า

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน

$$\hat{Y}_t = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

\hat{Y}_t คือ แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน

ตัวแปรอิสระ

แรงจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

X_1 คือ ด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม

X_3 คือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

X_4 คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

X_5 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสมัครทำงานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน (ตามสมการ \hat{Y}_t)

| ตัวแปรทำนาย | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.990 | 0.980 | 0.980 | 0.058 |

a. Predictors: (Constant), ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม, ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน, ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

จากตารางที่ 4.18 สรุปได้ว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.990 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 98.0

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน(ตามสมการ \hat{Y}_t)

| ตัวแปรทำนาย | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 0.179 | 0.045 | | 3.980 | 0.000 |
| ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | 0.320 | 0.008 | 0.465 | 39.019 | 0.000 |
| ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | 0.245 | 0.011 | 0.291 | 22.857 | 0.000 |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | 0.221 | 0.009 | 0.303 | 24.120 | 0.000 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 0.172 | 0.010 | 0.215 | 16.799 | 0.000 |

จากตารางที่ 4.19 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าสมัครทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y}_t = 0.179 + 0.320 X_2 + 0.245 X_3 + 0.221 X_4 + 0.172 X_5$$

b_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม

b_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

b_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

b_5 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการสมัครงานที่ต่างกัน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | แรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน | | | | | ภาพรวม |
|---|-------------------------------|-------------------------------|--|---------------------------|----------------------------------|--------|
| | ด้านลักษณะงาน | ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | |
| เพศ | - | - | - | - | - | - |
| อายุ | - | - | - | - | - | - |
| ระดับการศึกษา | - | - | ✓ | - | - | - |
| ระดับรายได้ต่อเดือน | ✓ | - | - | - | - | - |
| อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) | - | - | - | - | - | - |
| ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) | - | - | - | - | - | - |
| ภูมิลำเนา | - | - | - | - | - | - |
| ตำแหน่งสายงานที่สมัคร | - | - | - | - | - | - |

ให้ ✓ คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการทดสอบความแตกต่าง

- คือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการทดสอบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.21 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| แรงจูงใจมีผลต่อใจในการตัดสินใจสมัครงาน | |
|--|---|
| ระดับความสำคัญ | สมการพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจ |
| แรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน | $\hat{Y}_t = 0.179 + 0.320X_2 + 0.245X_3 + 0.221X_4 + 0.172X_5$ |

เมื่อ

- X_2 คือ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม
- X_3 คือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง
- X_4 คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- X_5 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิจัยทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 - 30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 - 19,000 บาท ขึ้นไป มีอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม) อยู่ในช่วงระหว่าง ระหว่าง 1 ปี 6 เดือน - 2 ปี ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม) อยู่ในองค์กรภาครัฐ มีภูมิลำเนาอยู่ในปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ สมุทรสาคร) สมัครในสายงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

5.1.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ

ผลการศึกษา พบว่า มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าสมัครทำงาน ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม อยู่ในระดับมาก

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงาน

แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การทำงานมีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ งานมีความน่าสนใจ ทำความสามารรถ การทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การคำนึงถึงลักษณะงานที่พึงพอใจเป็นหลักเมื่อจะเลือกทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

แรงจูงใจ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล องค์กรที่มีชื่อเสียงในการให้ความสำคัญกับบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป องค์กรที่ทำให้ได้รับเกียรติยศจากการทำงาน องค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรที่เป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ อยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันมีความเท่าเทียมกันและทั่วถึง มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทันท่วงทีและทั่วถึง ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้ามีความชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งในสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

แรงจูงใจ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรท่านมีความยุติธรรม มีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสม มีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโบนัส/ค่าตอบแทน ที่ได้รับโดยผูกกับผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ, เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เพื่อนที่เป็นน้องที่มีความเป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

ระดับรายได้ต่อเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครงาน ด้านลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณพบว่า แรงจูงใจ ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม (X_2) ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (X_3) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X_4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_5) และสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

$$\hat{Y}_t = 0.179 + 0.320X_2 + 0.245X_3 + 0.221X_4 + 0.172X_5$$

โดยโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.990 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 98.0

5.2 ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัย พบว่า การที่องค์กรมีสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัสประจำปี และเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุ และการได้รับการยกย่อง ชมเชย และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เป็นหัวข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด จึงเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรนำข้อมูลที่ได้ไปพิจารณาในการทบทวนถึงสวัสดิการและการได้รับการยอมรับในส่วนหนึ่งขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ควรศึกษาการวิจัยในปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ผู้สมัครต้องการ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้สมัคร เพื่อทำการเปรียบเทียบและปรับปรุงปัจจัยให้ดียิ่งขึ้น

5.3.2 การวิจัยครั้งนี้ใช้เพียงแบบสอบถามอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มแบบสอบถามเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ หรือ ประชุมกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.3 ควรศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กับมหาวิทยาลัยอื่น ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเปรียบเทียบกับผลที่ได้มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร



บรรณานุกรม

- กอบชัย อੰนาค. (2540). **ประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบภายใน ของสำนักงานจเรตำรวจปัญหา และแนวทางแก้ไข. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการสาธารณสุข สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**
- โชติกา ระโส. (2555, บทคัดย่อ). การศึกษาเรื่อง **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์.**
- ธานินทร์ ศิลป์ จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11.** กรุงเทพฯ : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บรรพต วิรุณราช. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ.เอส. เทคนิคการพิมพ์. บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 8.**
- ปราชาญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสุทิวังค์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ก.พล (1966).**
- ปริญญา มีสุข. (2559). **การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.**
- พัชรินทร์ ชูดีพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงาน สอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- พิชิต เทพวรรณ . (2554). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ . กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.**
- ยศนันท์ อ่อนสันทัต. (2560). **แรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**
- โลเวลล์(Lovell, 1980:109) **ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ... พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน. เช่นตั้งใจทำงาน**
- ไมเคิล ดอมเจน (Domjan 1996:199) **อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือ กิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลตั้งใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย.**
- สุนันทา เลานันท์. (2541). **การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์โตร์.**
- Terry-Armstrong, Biddle, Mulas, and. Anderson (2010) **ที่ใดให้ความหมายของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ไว้ว่าเป็น คือ ความสัมพันธ์ของการว่าจ้างและการจัดการพนักงานในองค์การ.**
- Dessler, Garry. (2009). **Measuring knowledge management performance. European journal. of ... Tan Thai Soon and Fakhrol Anwar Zainol**
- Gilmer, B.V. (1971). **Applied psychology. New York: McGraw-Hill Book Company.**
- Yamane, Taro.1973.**Statistics: An Introductory Analysis. Third editio. Newyork :HarperandRow**



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไป จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 26 ข้อ ดังนี้

2.1 แรงจูงใจด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 4 ข้อ

2.2 แรงจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม จำนวน 7 ข้อ

2.3 แรงจูงใจด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง จำนวน 5 ข้อ

2.4 แรงจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน จำนวน 6 ข้อ

2.5 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนามหาวิทยาลัย

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้น จะช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

3. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวม เพื่อการพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปเท่านั้น

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย
ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน (ข้อมูลของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 20-25 ปี 26-30 ปี 31 – 35 ปี 36 -40 ปี 40 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ระดับรายได้ต่อเดือน (จากที่ทำงานเดิม)
 15,000-19,000 20,000-25,000
 26,000-30,000 มากกว่า 30,000 ขึ้นไป
5. อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (จากที่ทำงานเดิม)
 ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี ระหว่าง 1 ปี ถึง 1 ปีครึ่ง
 ระหว่าง 1 ปีครึ่ง ถึง 2 ปี
6. ลักษณะองค์กร (จากที่ทำงานเดิม)
 องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ อื่น ๆ.....
7. ภูมิลำเนา
 กรุงเทพมหานคร
 ปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, นครปฐม, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)
 ภาคกลาง
 ภาคเหนือ
 ภาคใต้
 ภาคตะวันออก
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ภาคตะวันตก
8. ตำแหน่งสายงานที่สมัคร
 พนักงานสายวิชาการ
 พนักงานสายสนับสนุน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

| ข้อ | แรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้าทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| แรงจูงใจ | | | | | | |
| ด้านลักษณะงาน | | | | | | |
| 1 | ท่านชอบงานที่มีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ | | | | | |
| 2 | ท่านต้องการทำงานที่มีความท้าทายความสามารถของท่าน | | | | | |
| 3 | ท่านต้องการทำงานที่มีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 4 | ท่านคำนึงถึงลักษณะงานที่ท่านพึงพอใจเป็นหลักเมื่อท่านจะเลือกทำงานในองค์กร | | | | | |
| แรงจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม | | | | | | |
| 1 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป | | | | | |
| 2 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ | | | | | |
| 3 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงในการให้ความสำคัญกับบุคลากร | | | | | |
| 4 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับงานที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล | | | | | |
| 5 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่ทำให้ท่านได้รับเกียรติยศจากการทำงาน | | | | | |
| 6 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องในสังคม | | | | | |
| 7 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่พนักงานเชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป | | | | | |

| ข้อ | แรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้าทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| แรงจูงใจด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง | | | | | | |
| 1 | ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 2 | ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกัน มีความเท่าเทียมและทั่วถึง | | | | | |
| 3 | ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทันท่วงทีและทั่วถึง | | | | | |
| 4 | ท่านมีโอกาสดำเนินการ ก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งในสายงาน | | | | | |
| 5 | ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้ามีความชัดเจน | | | | | |
| แรงจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน | | | | | | |
| 1 | นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความยุติธรรม | | | | | |
| 2 | งานที่ท่านเลือกต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 3 | งานที่ท่านเลือกต้องมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น | | | | | |
| 4 | งานที่ท่านเลือกต้องมีความเหมาะสมระหว่างปริมาณของงานและเงินเดือนที่ได้รับ | | | | | |
| 5 | งานที่ท่านเลือกต้องมีระดับเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 6 | งานที่ท่านเลือกต้องมีโบนัส/ค่าตอบแทน ที่ได้รับโดยผูกกับผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม | | | | | |

| ข้อ | แรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้าทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | | |
| 1 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ | | | | | |
| 2 | ท่านจะเลือกทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับท่านและให้ความช่วยเหลือ | | | | | |
| 3 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่าน | | | | | |
| 4 | ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้องที่มีความเป็นกันเองไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก | | | | | |

ส่วนที่ 3. ปัญหา/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ





ที่ ศธ 0578.19/2404.1

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

20 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตลดา ตรีสาคร

| | | |
|------------------|------------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. เอกสารเค้าโครงการงานวิจัย | จำนวน 1 ชุด |
| | 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | จำนวน 1 ชุด |

ด้วยนางสาวศุภานัน พุฒตาล ตำแหน่งบุคลากรชำนาญการ ซึ่งกำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุรีพร เป็งเงิน)

บุคลากรชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

กองบริหารงานบุคคล

โทร. 0 2549 4918

โทรสาร. 0 25494912

ภาคผนวก ค
วิเคราะห์ความสอดคล้อง



Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.920 | 26 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| แรงจูงใจด้านลักษณะงาน_1 | 108.73 | 92.616 | 0.412 | 0.919 |
| แรงจูงใจด้านลักษณะงาน_2 | 108.63 | 92.378 | 0.435 | 0.919 |
| แรงจูงใจด้านลักษณะงาน_3 | 108.13 | 93.706 | 0.571 | 0.917 |
| แรงจูงใจด้านลักษณะงาน_4 | 108.47 | 91.982 | 0.439 | 0.919 |
| แรงจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กรและ ค่านิยม_1 | 108.93 | 92.409 | 0.450 | 0.919 |
| แรงจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กรและ ค่านิยม_2 | 109.27 | 89.582 | 0.446 | 0.920 |
| แรงจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กรและ ค่านิยม_3 | 108.70 | 88.079 | 0.750 | 0.913 |
| แรงจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กรและ ค่านิยม_4 | 108.63 | 89.413 | 0.806 | 0.913 |
| แรงจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กรและ ค่านิยม_5 | 108.93 | 88.754 | 0.693 | 0.914 |
| แรงจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กรและ ค่านิยม_6 | 109.00 | 89.241 | 0.544 | 0.917 |

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| แรงจูงใจด้านชื่อเสียงองค์กรและ ค่านิยม_7 | 108.47 | 92.120 | 0.569 | 0.917 |
| แรงจูงใจด้านโอกาสในการ เจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง_1 | 108.33 | 91.816 | 0.597 | 0.916 |
| แรงจูงใจด้านโอกาสในการ เจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง_2 | 108.33 | 92.920 | 0.563 | 0.917 |
| แรงจูงใจด้านโอกาสในการ เจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง_3 | 108.50 | 90.190 | 0.684 | 0.915 |
| แรงจูงใจด้านโอกาสในการ เจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง_4 | 108.37 | 95.137 | 0.285 | 0.921 |
| แรงจูงใจด้านโอกาสในการ เจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง_5 | 108.27 | 93.789 | 0.486 | 0.918 |
| แรงจูงใจด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน_1 | 108.57 | 89.978 | 0.470 | 0.919 |
| แรงจูงใจด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน_2 | 108.57 | 92.668 | 0.480 | 0.918 |
| แรงจูงใจด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน_3 | 108.47 | 93.568 | 0.351 | 0.920 |
| แรงจูงใจด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน_4 | 108.67 | 90.644 | 0.583 | 0.916 |
| แรงจูงใจด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน_5 | 108.43 | 92.185 | 0.502 | 0.918 |
| แรงจูงใจด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน_6 | 108.63 | 91.689 | 0.534 | 0.917 |
| แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน_1 | 108.37 | 91.137 | 0.592 | 0.916 |
| แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน_2 | 108.40 | 91.007 | 0.669 | 0.915 |
| แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน_3 | 108.30 | 91.803 | 0.690 | 0.915 |
| แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน_4 | 108.40 | 90.041 | 0.582 | 0.916 |

ประวัติผู้จัดทำ

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) ศุภานัน พุดตาล
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Ms.Supanan Poottal
2. ตำแหน่งปัจจุบัน บุคลากรชำนาญการ
3. หน่วยงานและสถานที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)
กองบริหารงานบุคคล ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
39 ม.1 ถ.รังสิต-นครนายก ต.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12110
โทรศัพท์: 02-549-4918 โทรสาร: 02-549-4912
อีเมล: supananp06@gmail.com
4. ประวัติการศึกษา
ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป), สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2541
บธ.ม. (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548

