

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Personnel's Motivation Factor in Mahamakut Buddhist
University, Roi-Et Campus**

กฤตยากร ลดาวัลย์

Kittayakorn Ladawan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University, Roi Et Campus, Thailand

E-mail: ob0834560021@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน/รูปที่มีเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าที่มีความเที่ยงตรงเป็นรายข้อ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่า-t-testแบบ Independent Sample และการทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้า ด้านงานในหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดพบว่า

- 2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจไม่ต่างกัน
- 2.2 บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจไม่ต่างกัน
- 2.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจไม่ต่างกันยกเว้นด้าน



ความสำเร็จที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ปัจจัยจูงใจ

Abstract

The objectives of this study were to study and compare Personnel's Motivation Factor in Mahamakut Buddhist University, Roi-Et Campus. The 80 total sample with differences in Sexes, Statuses, and working experiences were then chosen. A rating scale questionnaire with indices ranking from 0.67-1.00, and an Alpha Coefficient of 0.97 were used to collect the data. Frequencies, percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Sample), and F-test (One-way ANOVA) were used to analyze the collected data.

The major findings were as follows:

1. In total as well as in each aspect of achievement, progress, work, responsibility and acceptance - the personnel of Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus were rated high in every motivation factor, ranking from high to low respectively.

2. In comparing personnel's motivation factor who work in Mahamakut Buddhist University, Roi-Et Campus, the followings were found.

- 2.1 Motivation factor of the personnel with differences in Sex were not statistically significant.

- 2.2 Motivation factor of the personnel with differences in Status were not statistically significant.

- 2.3 Motivation factor of the personnel with differences in working experiences were not statistically significant, except in achievement in which personnel's working experiences of 1-5 years and 6-10 years rated differently.

Keywords: Motivation; Motivation Factor



1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ทั้งทางด้านเทคโนโลยี วิทยาการ ข้อมูลข่าวสาร และวิถีชีวิตเป็นไปอย่างรวดเร็ว แนวโน้มจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้บริบทในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมถึงด้านการศึกษา เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อองค์กรทุกองค์กร ปรับเปลี่ยนวิธีการ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หลายองค์กรกำหนดกลยุทธ์การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำการศึกษาและพัฒนาคนและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสืบเนื่องจากระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซ้ำให้เห็นแนวโน้มว่า โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอันหลากหลาย สังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เป็นสัญญาณเตือนว่าโลกในยุคหน้าจะมีปรากฏการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปรับโครงสร้างและการดำเนินงาน ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงสภาพอยู่รอดได้อย่างต่อเนื่องในส่วนของประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าว (Anantathanachai, 2008 : 28-45) ทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งชีวิต ในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่างๆ คนแต่ละคนจำต้องประสบกับปัญหาในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจกับบุคคลที่อยู่รอบๆ ตัว ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชา ก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึกและปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่า

นี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดการไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (Wonganutraroj, 2004)

ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นแก่ประเทศชาติบ้านเมืองนั้น เห็นได้ชัดเจนว่า สถานศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา เป็นองค์กรที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้แก่ประเทศชาติ ผลักดันชาติให้ก้าวหน้า ให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนาเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถที่มีอยู่ในตัวตนที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่อยู่เท่ากับการเปลี่ยนแปลง รู้จักแก้ปัญหา ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขเป็นพลังสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไปได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน นักศึกษา ก็คือครูผู้เป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดี และมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาก



น้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญ คือ ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นการยากที่เราจะ เปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อค่านิยมและ พฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจดำเนินการอย่างเหมาะสมต้องแสดง บทบาทการเป็นผู้ดูแลทุนมนุษย์ สร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรของตนเอง เพื่อให้อยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง

ในส่วนการทำงานของบุคลากรในระดับ มหาวิทยาลัยที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้งานสำเร็จนั้น ในการทำงานต้องมี คุณภาพและประสิทธิภาพ แนวคิดการทำงาน ของบุคลากร เพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเน้นด้านทรัพยากรบุคคล ดังนั้น องค์กร โดยทั่วไปจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อ อำนวยและส่งผลต่อคุณภาพการทำงานที่ดี โดยส่วนใหญ่ใช้การพัฒนาคนผ่านกระบวนการ บริหารจัดการ (Imjai, et al., 2009) การบริหาร จัดการจึงเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่ประสานกิจกรรม ต่างๆ ของบุคคลในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรและการจัดการภายในองค์กร การทำงานภายในองค์กรจะสามารถบรรลุ เป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการ

ทำงานเพื่อหวังได้เงินเดือนสูงขึ้นเป็นค่าตอบแทน แต่บางคนอาจมีความต้องการทางด้านจิตใจที่ได้ เข้าไปทำงานร่วมกันหรืออาจได้ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน แต่ถ้าหากบุคลากรในองค์กรได้รับ แรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้น เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน สามารถทำให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้แต่เนืองด้วยสภาพการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด ยังประสบปัญหาในหลายด้าน เนื่องจากได้ พัฒนามาจากระบบการบริหารกึ่งวัดกึ่งหน่วยงาน อิสระ ยังมีใช้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัย โดยทั่วไป ยังขาดประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการที่เป็นสากล จึงมีความสำคัญและจำเป็น ที่ต้องศึกษาข้อมูลด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับ ความต้องการของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติหน้าที่การทำงานอยู่ใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด ทั้งบุคลากรสายผู้สอน และสายสนับสนุน การสอน เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้างาน อันจะนำไปสู่ การส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติ งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ ในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับ ความต้องการของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด รวมทั้งหมด 102 รูป/คน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (Phrakhru Thamtharachan, 2017 : 61-73) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วน ของเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 80 คน/รูป

2. ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นการระบุปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ (ชาย/หญิง) ตำแหน่ง (อาจารย์ผู้สอน/เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน) และประสบการณ์ในการทำงาน (1-5 ปี / 6-10 ปี / และ 11 ปีขึ้นไป) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Five-point Rating Scale) ตามแนวคิด ของ Likert และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับแนวทางการ ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามประเด็น ต่างๆ ที่เป็นปัจจัยค้ำจุน (Motivation Factors) ทั้ง 5 ด้าน

การหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ตามแบบสอบถามในตอนี่ 2 ที่เป็นลักษณะ แบบประมาณค่านั้น ผู้วิจัยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) เพื่อหา คุณภาพของเครื่องมือว่าข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้ ในแต่ละด้านสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านนั้นๆ มากน้อยเพียงใด โดยขอความร่วมมือจาก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยจะเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป จนถึง 1.00 และดำเนินการเพื่อหาค่าและค่าอำนาจ จำแนก α - Coefficient ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีความต้องการ แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย



จากสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้า ด้านงานในหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดพบว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จ ที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านงานในหน้าที่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน และการเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความ

มุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำ ทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้มีโอกาสรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรธผล สีหนาท (Seehanat, 2007) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดยโสธร พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชระ บุญปลอด (Bunplod, 2008) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยามีแรงจูงใจทุกด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Kanthima, 2007) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ดังนั้น จึงเห็นได้ชัดเจนว่า การสนับสนุนให้บุคลากรได้พบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการจูงใจ จึงนับว่าเป็นประเด็นที่สำคัญ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันตามตัวแปรเพศ และตำแหน่ง สอดคล้อง



กับงานวิจัย (Kamjorn, 2008) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอนามนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลใน อำเภอนามนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศและระดับการ ศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของโชติกา ระโส (Raso, 2012) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ตำแหน่งหน้าที่ใด เมื่อได้รับมอบหมายการ ปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนตรงกับ ความสนใจ ความถนัด พัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ส่งผลให้เกิด ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ค้นพบว่า บุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นั้นเป็นเรื่องแรกที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยค่าจูน จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัย ได้ค้นพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับด้าน ความรับผิดชอบสูงที่สุด ซึ่งเป็นความต้องการ

ที่จะได้รับความรับผิดชอบไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ/ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้บริหารควรแสดงความรับผิดชอบ โดยการร่วมรับผิดชอบและรับฟังความคิดเห็นในงานที่บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยต่อไปในอนาคต ผู้วิจัย สามารถต่อยอดการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทราบถึงผลที่ได้จาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจอย่าง แท้จริงว่าปัจจัยในแต่ละด้านจะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือสามารถสร้างประสิทธิภาพของงานไปใน ทิศทางเดียวกันหรือไม่

2.2 จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งหากบุคลากรได้รับ แรงจูงใจจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีแล้ว ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน ควรจะอยู่ในระดับมากตามไป ด้วยหากสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาแรง จูงใจด้านต่างๆ ให้เกิดความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ อย่างสูงสุดต่อไป



References

- Anantathanachai, P. (2008). Leadership Development of the Next Generation in Preparation of Professional Executives for SuanDusitRajabhat University. *SDRU Journal*, 4(3), 28-45.
- Bunplod, W. (2008). The Motivation for Working of the Officials of Tambon Administration Organizations in Phayao. *Master Thesis in Business Administration*. Graduate School : KhonKaen University.
- Imjai, T., et al. (2009). The Impact of Management Practices on Workplace Staffs Level of Motivation a Case Study of the Navaplastics Industries. *Online Graduate Journal*, 3(2).
- Kamjorn, S. (2008). Work Motivation of Personnel in TambonNamon Administration Organization, Namon District, Kalasin Province. *Master Thesis in Master of Public Administration Program in Public Administration*. Graduate School : Rajabhat Mahasarakham University.
- Kanthima, S. (2007). *Working Motivation of Officials in Sub-district Municipality in Chiang Mai Province*. Chiang Mai.
- Phrakhru Thamtharachan. (2017). The Strategy of Virtue-Morality Development for Basic Education under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 1. *Dhammathas Academic Journal*, 17(2), 61-73.
- Raso, C. (2012). Job Performance Motivation of Personnel at Nakhon Sawan. Rajabhat University. *The Master's of Education degree*. Bangkok : Graduate School : Srinakharinwirot University.
- Seehanat, A. (2007). Motivation to Work of Sub-district Administrative Organization's Staff in Mueng District, Yasothon Province. Master Thesis. *Master of Public Administration Program in Public Administration*. Graduate School : KhonKaen University.
- Wonganutraroj, P. (2004). *Personnel Management Psychology*. 7th edition. Bangkok : Pimdee Co.,Ltd.