

**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 เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้องค์กรทุกองค์กร ปรับเปลี่ยนวิธีการ การดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมาย หลายองค์กรกำหนดกลยุทธ์การสร้าง องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำการ ศึกษา มาพัฒนาคนและพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพและสืบเนื่องจากระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซ้ำให้เห็นแนวโน้มว่า โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอันหลากหลาย สังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เป็นสัญญาณ เตือนว่าโลกในยุคหน้าจะมีปรากฏการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปรับโครงสร้างและการดำเนินงาน ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อให้สามารถดำรง สภาพอยู่รอดได้อย่างต่อเนื่องในส่วนของ ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบ จากกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าว (Anantathanachai, 2008 : 28-45) ทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งชีวิต ในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กร ต่างๆ คนแต่ละคนจำต้องประสบกับปัญหาในการ อยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจกับบุคคล ที่อยู่รอบๆ ตัว ขณะเดียวกันผู้ได้บังคับบัญชา ก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงความ รู้สึกและปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่า

นี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผล โดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิต ขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดการ ไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจ ย่อมทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุด งาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (Wonganutraroj, 2004)

ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้น แก่ประเทศชาติบ้านเมืองนั้น เห็นได้ชัดเจนว่า สถานศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับ อุดมศึกษา เป็นองค์กรที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้าง ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้แก่ประเทศชาติ ผลักดันชาติให้ก้าวหน้า ให้เป็นไปในทิศทางที่ บรรลุปรารถนาเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถที่มีอยู่ ในตัวตนที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบ อาชีพได้อย่างเต็มที่อยู่เท่ากับการเปลี่ยนแปลง รู้จัก แก้ปัญหา ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิตได้ อย่างมีความสุขเป็นพลังสู่การพัฒนาประเทศที่ ยั่งยืนต่อไปได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและ บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน นักศึกษา ก็คือครูผู้เป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรง จูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดี และมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพ และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิด ความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบาย หลักสูตรไปปฏิบัติ 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 บุคลากรที่กำลังปฏิบัติหน้าที่การงานอยู่ใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด ทั้งบุคลากรสายผู้สอน และสายสนับสนุน การสอน เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่งาน อันจะนำไปสู่ การส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติ งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ



## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับความต้องการของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด รวมทั้งหมด 102 รูป/คน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (Phrakhruathamtharachan, 2017 : 61-73) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 80 คน/รูป

2. ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นการระบุปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 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) ตามแนวคิดของ Likert และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามประเด็นต่างๆ ที่เป็นปัจจัยค้ำจุน (Motivation Factors) ทั้ง 5 ด้าน

การหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยตามแบบสอบถามในตอนี่ 2 ที่เป็นลักษณะแบบประมาณค่านั้น ผู้วิจัยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือว่าข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านนั้นๆ มากน้อยเพียงใด โดยขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัยจะเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป จนถึง 1.00 และดำเนินการเพื่อหาค่าและค่าอำนาจจำแนก  $\alpha$  - Coefficient ตามเกณฑ์ที่กำหนด

## 4. สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 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



สอดคล้องกับงานวิจัย (Kamjorn, 2008) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามนจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส (Raso, 2012) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใด เมื่อได้รับมอบหมายการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนตรงกับ ความสนใจ ความถนัด พัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ค้นพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นั้นเป็นเรื่องแรกที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยค่าจูน จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัย ได้ค้นพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับด้าน ความรับผิดชอบสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้บริหารควรแสดงความ รับผิดชอบโดยการร่วมรับผิดชอบและรับฟังความคิดเห็นในงานที่บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยสามารถต่อยอดการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทราบถึงผลที่ได้จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจอย่างแท้จริงว่าปัจจัยในแต่ละด้านจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือสามารถสร้างประสิทธิภาพของงานไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

2.2 จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับแรงจูงใจแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีแล้วความสำเร็จจากการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ควรจะอยู่ในระดับมากตามไปด้วยหากสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาแรงจูงใจด้านต่างๆ ให้เกิดความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป



## 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.
- Phrakhruathamtharachan. (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.