

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ Work Motivation of Personnel at Buriram Buddhist College

รังสิทธิ วิทกเหิน^{1*} / พระศรีปริยัตติธาดา² / ชัยภัทร สุริยะโรจนกุล³

Rangsitti Wihokhern / Phra Sripariyattidhada / Chaiphat Suriyarojanakul

¹⁻³อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Lecturer at Buriram Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

อีเมล: aramboy2516@gmail.com

DOI: <http://doi.org/10.14456/jhusoc.2026.8>

Received: 23 April 2026; Revised: 25 April 2026; Accepted: 27 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ และ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.864 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพิ่ม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ควรให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบอย่างมีหลักเกณฑ์ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทุกฝ่ายตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร

¹ Corresponding author's E-mail: aramboy2516@gmail.com

Abstract

This research aimed to (1) examine the level of work motivation among personnel at Buriram Buddhist College, and (2) investigate opinions and recommendations for strategies to enhance work motivation among personnel at Buriram Buddhist College. The sample comprised 45 personnel members from the college. Three types of questionnaires were employed for data collection: checklist format, Likert-type 5-point scale, and open-ended questions. The reliability coefficient was 0.864. Data analysis employed basic statistics including percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that. 1) The overall level of work motivation among college personnel was high. Analysis by dimensions showed that all dimensions were at a high level, ranked by mean scores from highest to lowest as follows: achievement in work performance, nature of work tasks, responsibility, recognition and acknowledgment, and career advancement in position, respectively. 2) Recommendations for enhancing work motivation included: organizing activities to foster positive relationships among colleagues; encouraging subordinates to express their opinions, concerns, and suggestions regarding work performance; and providing supervisor support for performance evaluation based on transparent, standardized criteria acceptable to all parties, respectively.

Keywords: Work motivation, Work performance, Personnel of Buddhist college

บทนำ

สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ เช่น การผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่สังคมต้องการ ด้านการวิจัยและการพัฒนา สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาของสังคม ด้านการให้บริการแก่สังคม ถ่ายทอดความรู้และทักษะแก่ชุมชน ตลอดจนเป็นแหล่งปรึกษาและให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาต่างๆ ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยม สืบสานและพัฒนาวัฒนธรรม ชุมชน และสำหรับประเทศไทยสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่เป็นจำนวนมากกระจายครอบคลุมอยู่ทั่วประเทศนับเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนของรัฐ โดยในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยมีจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นจาก 128 แห่งในปี 2540 เป็นกว่า 170 แห่ง (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนพระพุทธศาสนา

และสังคม มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงระดับบัณฑิตศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2564)

วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับวิทยาลัยที่มีขนาดกลางในจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนมหาวิทยาลัยสงฆ์ (มจร) เป็นสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยแห่งชาติที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ และที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2021) โดยบริบททั่วไปคือ มีการบริหารที่มีโครงสร้างองค์กรที่ค่อนข้างเรียบง่ายและสามารถบริหารจัดการได้อย่างใกล้ชิด ในด้านทรัพยากรบุคลากร มหาวิทยาลัยสงฆ์มีจำนวนบุคลากรวิชาการที่มีคุณวุฒิส่งขึ้น (ปริญญาโท ปริญญาเอก) มีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่ดีขึ้น มีห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และอาคารสถานที่ทันสมัย (Phuengprasert & Boon-itt, 2020) และในปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ อาจมีความท้าทายในการจ้างบุคลากรที่มีคุณวุฒิส่ง ด้วยเพราะได้รับเงินสนับสนุนจำกัด และอาจมีระบบการพัฒนาที่ไม่เป็นทางการนัก (Kositauwong et al., 2021)

ความสำเร็จของวิทยาลัยสงฆ์ในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Phuengprasert & Boon-itt, 2020) บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความทุ่มเทและผลงานที่ดี ซึ่งโดยทั่วไปแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติหน้าที่ อุตสาหะ และความเต็มใจในการพัฒนาตนเอง (Ryan & Deci, 2000) ส่งผลให้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ได้ แต่ถ้าบุคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็กลายเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบความสำเร็จ การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการดูแลมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง ความมั่นคงขององค์กรนำมาซึ่งความมั่นคงของบุคลากรอย่างประสานสอดคล้อง (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2558)

จากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาภาพของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

คำถามการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ อยู่ในระดับใด
2. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ควรเป็นอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่ จำนวน 45 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนขนาดเล็ก ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษามี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบคำถามปลายเปิดหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำไปทดลองกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.864

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในระยะเวลาที่กำหนด โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางจำนวนร้อยละ

4.2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1

จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน) N=45	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 บรรพชิต	16	35.55
1.2 คลุหส์ถ์ชาย	17	37.77
1.3 คลุหส์ถ์หญิง	12	26.66
2. อายุ		
2.1 20-30 ปี	12	26.66
2.2 31-40 ปี	19	42.22
2.3 41-50 ปี	11	24.44
2.4 51-60 ปี	7	15.55
3. ตำแหน่งงาน		
3.1 ข้าราชการ	-	-
3.2 พนักงานมหาวิทยาลัย	21	46.66
3.3 ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	24	53.33
4. ระดับการศึกษา		

4.1 ปริญญาตรี	13	28.88
4.2 ปริญญาโท	8	17.77
4.3 ปริญญาเอก	24	53.33
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
5.1 1-5 ปี	8	28.88
5.2 6-10 ปี	14	31.11
5.3 10-15 ปี	12	26.66
5.4 15 ปีขึ้นไป	11	24.44

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 45 คน เมื่อจำแนกตามเพศเป็น บรรพชิต จำนวน 16 รูป คิดเป็นร้อยละ 35.55 ศฤงคารชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.77 ศฤงคารหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า ช่วงอายุ 31-40 ปีปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 42.22 รองลงมา ช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 และช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 และช่วงอายุ 51-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.55

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ปรากฏว่าตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 46.66 และตำแหน่งลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่ามีการศึกษาระดับชั้นปริญญาเอก มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 28.88 และระดับปริญญาโท มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 8 คน ที่คิดเป็นร้อยละ 17.77

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าช่วงเวลา 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11 รองลงมาช่วงเวลา 10-15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 และช่วงเวลา 15 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 ช่วงเวลา 1-5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.88

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ โดยภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ
-------------------------	---------------

	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.25	0.51	มาก
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.95	0.57	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.53	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.70	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.49	มาก

จากตาราง 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.12$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผลการวิจัยปรากฏผลดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้ระหว่างกองงานที่ปฏิบัติ มีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อความคุ้นเคยต่อกัน	17	42.50
2	ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม	13	32.50
3	ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบอย่างมีหลักเกณฑ์ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย	10	25.00
	รวม	40	100.00

จากตาราง 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้

ระหว่างกองงานที่ปฏิบัติ มีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อความคุ้นเคยต่อกัน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่าง หลากหลายมากขึ้นคิดเป็นร้อยละ 32.50 และควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดี ความชอบอย่างมีหลักเกณฑ์ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบ ถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ และมีประเด็นที่ค้นพบ อันจะเป็นข้อมูล ให้กับวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ นำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการในหน่วยงาน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากระบบการบริหารงานในบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ เป็นองค์กรที่ กำหนดนโยบาย แผนงานที่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร มีการกำหนดงานอย่าง ชัดเจน มีการมอบหมายความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และรับผิดชอบ กับผลงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความรู้สึกว่าตนเองมี ความสามารถและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร สอดคล้องตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึง ใน สมคิด บางโม, 2557) ที่กล่าวว่า องค์กรประกอบปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วย ปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ เกษวงษ์รอก (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดพระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ บุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะบุคลากรตระหนักดีว่าความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความภาคภูมิใจ ในงานที่ได้ปฏิบัติ จนเกิดผลสำเร็จ บุคลากรมีความมุ่งมั่นพากเพียรในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นคุณภาพ ของงานอยู่เสมอ หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ และมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและได้รับการยกย่องในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษามาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติงานจนให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อบุคลากรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจแล้ว ย่อมเกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงานและทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ทำให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอและผู้บังคับบัญชาชื่นชมต่อการปฏิบัติงานที่มาจากการเสียสละและความทุ่มเท จึงมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะมากขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูงสุด

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ โดยไม่รู้สึกรังเกียจความยากลำบากในงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะงานที่บุคลากรได้รับมีการวางแผนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความถนัดและตรงตามความสามารถ ปริมาณงานมีความเหมาะสมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานให้อย่างเต็มที่ และทันตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมายของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา ชื่นชม (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่นั้นส่งผลให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อและมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับหน้าที่ของตนเอง จึงส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับวิจัยของ นิธิกานต์ นะคะรัมย์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินใน

เขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา และมีการเสนอแนะอย่างหลากหลายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบอย่างมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะแรงจูงใจเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพราะแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายใน สอดคล้องกับแนวคิดความต้องการของมนุษย์ที่สมุทร ชำนาญ (2554) ได้ศึกษาและได้ข้อสรุปว่า ความต้องการทางสังคมเป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็น สิ่งจูงใจสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนสมาชิกขององค์กรและมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรพรรณ ทาศรี (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ความเป็นอิสระในการสร้างสรรค์ผลงาน หน่วยงานมีการจัดทำหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความยุติธรรมเสมอภาคและกระจายไปทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียม และ สอดคล้องกับการศึกษาของพระธวัชชัย ชยวุฒโท พิสิฐธิ์ โคตรสุโพธิ์ และเทพประวิณ จันทรแรง (2565) ที่พบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิต ความรักความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา และมีการเสนอแนะอย่างหลากหลายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบอย่างมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดมาตรฐานเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความท้าทาย และเกิดความภาคภูมิใจ ความสำเร็จของงานและทีมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนการทำงาน ปฏิบัติตามแผน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขงานเพื่อให้งานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และดำเนินการประเมินด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรให้รู้สีกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงฆ์พื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อมีการเปรียบเทียบจุดอ่อนจุดแข็งของแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากร

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและการแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุ การแก้ไขและปัจจัยจะไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). รายงานประจำปี 2564. สำนักงาน

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ รม. (ศิลปศาสตร์) กรุงเทพฯ ฯ มหาวิทยาลัยเกริก.

โชติกา ระโส. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2557). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทพิมพ์เนชั่นดิง เซ็นเตอร์ จำกัด.

นิธิกานต์ นะคะรัมย์. (2558). การศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

- ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหาร). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พงษ์ศักดิ์ เกษวงศ์รอก. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธวัชชัย ชยวุฒโท พิสิษฐ์ โคตรสุโพธิ์ และเทพประวิณ จันทร์แรง. (2565). รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสารานุกรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. วารสารปัญญา, 29(3), 1-14.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2564). รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา 2563. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรัญญา ขึ้นชม. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน [การค้นคว้าอิสระ บธ บ. วิทยาการจัดการ]. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ ฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมคิด บางโม. (2557). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ ฯ : วิทย์พัฒน์.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ [การค้นคว้าอิสระ วศ.ม. วิศวกรรมโยธา]. นครราชสีมา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Herzberg, F., Mausner.b., & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. John wiley & Son.
- Kositauwong, S., Pattanasingam, K., & Sivajon, M. (2021). Motivational factors affecting employee retention in religious organizations in Thailand. *Journal of Organizational Psychology*, 15(3), 234-251.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (2021). *Institutional profile and strategic plan*. Bangkok: Author.
- Phuengprasert, W., & Boon-itt, S. (2020). Factors influencing employee performance in educational organizations in Thailand. *NIDA Journal of Management*, 40(1), 78-95.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.