

## ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

Morale and Encouragement for Staffs of Rajamangala University of Technology  
Srivijaya

นิตยา ทัดเทียม<sup>1</sup> และพัชรินทร์ บุญหนู<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 31 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ:** ขวัญ กำลังใจ

### Abstract

The purpose of this survey research was to study the morale and encouragement for staffs of Rajamangala University of Technology Srivijaya. The participants of this research were 31 persons who were chosen by purposive sampling. The data was collected from the questionnaires. The findings revealed that : in total, the morale and encouragement for staffs of Rajamangala University of Technology Srivijaya were at moderate level.

**Keywords:** morale, encouragement

<sup>1</sup>วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นครศรีธรรมราช 80210 ประเทศไทย

<sup>2</sup>วิทยาลัยรัชมณี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา 90180 ประเทศไทย

## บทนำ

การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จำเป็นต้องอาศัยประชากรที่มีคุณภาพ ปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาประชากรของประเทศให้มีคุณภาพคือ การศึกษา ระบบการศึกษาที่ดีมีคุณภาพจะช่วยให้การพัฒนาประเทศประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540– 2544) ได้มุ่งเน้นในการพัฒนาคนทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม นอกจากนี้ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐและคณะรัฐมนตรีได้มีมติเกี่ยวกับการยุบเลิกอัตราข้าราชการที่ว่างจากการเกษียณอายุ โดยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานในระบบใหม่แทนการบรรจุเป็นข้าราชการในตำแหน่งที่ว่างจากการเกษียณอายุ พนักงานมหาวิทยาลัยจึงเป็นบุคลากรกลุ่มใหม่ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในปัจจุบันและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอนาคต แต่พนักงานมหาวิทยาลัยมิใช่ข้าราชการและมีกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันบ้างในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบ ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างข้าราชการประจำและพนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสำคัญสำหรับการให้บริการทางการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยฯ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการ

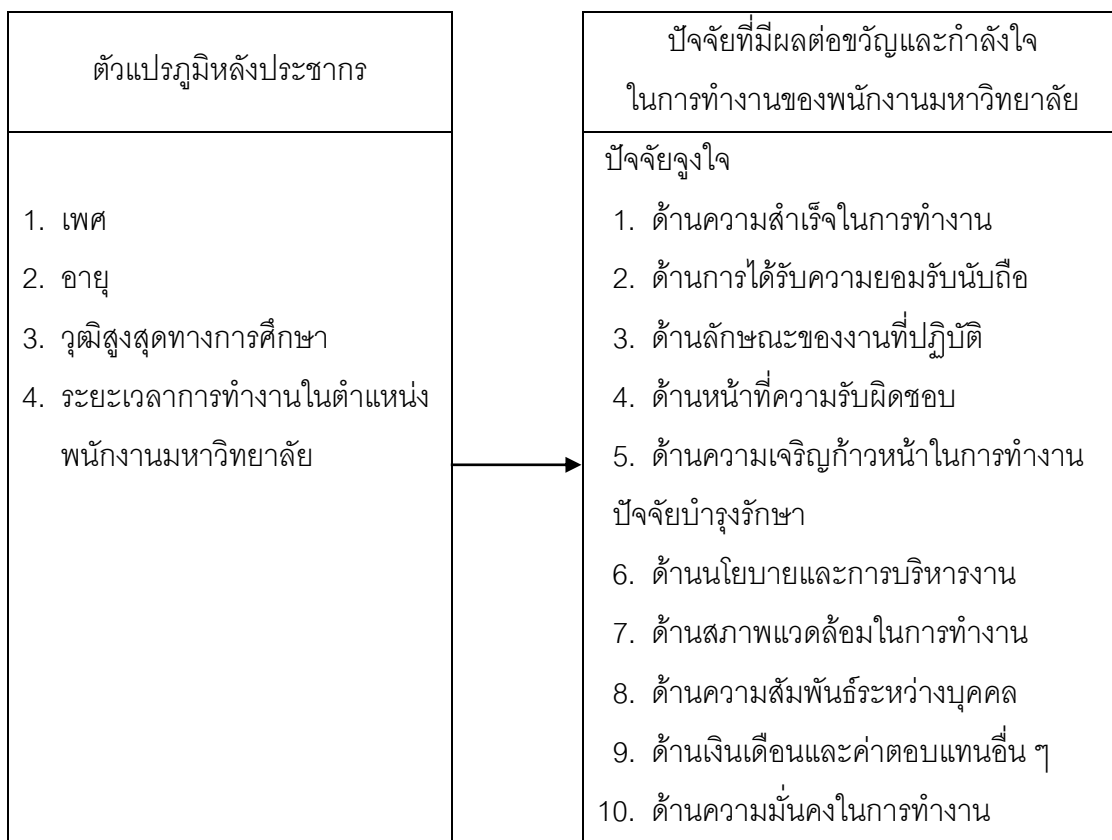
## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

**แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด**

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ อาศัยกรอบแนวคิดตามทฤษฎีการจูงใจ และการบำรุงรักษา (Motivation-Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (พยอม วงศ์สารศรี, 2537) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่ใช้จูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยต่างๆ ที่ต้องบำรุงรักษาไว้เพื่อจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance or Hygiene Factors)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



**วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้

แบบสอบถามในระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2550 ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2549 จำนวน 3 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตสงขลา วิทยาเขตตรัง และวิทยาเขตนครศรีธรรมราช (ประกอบด้วยพื้นที่อำเภอทุ่งสง อำเภอทุ่งใหญ่ และอำเภอขนอม) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 31 คน จากจำนวนประชากร 50 คน และแบบสอบถามจะมีคำถามแบบปิดและ Likkert Scale แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิสถูสูงสุดทางการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะแบบวัด จะประกอบด้วยคำถามที่ต้องการคำตอบเป็น 5 ระดับ จำนวน 10 ด้าน และมีคำถามด้านละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ

### ผลการวิจัย

การศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยในส่วนของข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 มีอายุระหว่าง 30-45 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย 3-4 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมาระยะเวลาการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และระยะเวลาการทำงาน 5 ปีขึ้นไปจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60

ผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 10 ด้าน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการสอน/การทำงานของท่าน	4.06	0.63	สูง
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้จนประสบผลสำเร็จ	4.00	0.68	สูง
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษได้จนประสบผลสำเร็จ	3.77	0.80	สูง
4. ท่านให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรม/การปฏิบัติงาน	4.19	0.75	สูง
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บริหาร	3.10	0.91	ปานกลาง
6. ท่านได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต	4.19	0.70	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.75	สูง

จากตารางที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงเรียงตามลำดับดังนี้ ท่านให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรม/การปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.19$ ) ท่านได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต ( $\bar{x} = 4.19$ ) การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในกิจกรรมการสอน/การทำงานของท่าน ( $\bar{x} = 4.06$ ) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้จนประสบผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.00$ ) และท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษได้จนประสบผลสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.77$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บริหาร ( $\bar{x} = 3.10$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานปรากฏว่าอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.89$ )

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของนักศึกษาในความรู้ ความสามารถของท่าน	4.19	0.40	สูง
2. ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.74	0.68	สูง
3. การยอมรับของผู้บริหารในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.06	0.93	ปานกลาง
4. ท่านได้ความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บริหาร	3.35	0.95	ปานกลาง
5. การยอมรับนับถือของผู้ปกครองและชุมชนในความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.68	0.75	สูง
6. ท่านรู้สึกดีต่ออาชีพของท่านว่ามีเกียรติและได้รับการยกย่องจาก นักศึกษาและบุคคลทั่วไป	3.94	1.09	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูงเรียงตามลำดับดังนี้ ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของนักศึกษาในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 4.19$ ) ท่านรู้สึกดีต่ออาชีพของท่านว่ามีเกียรติและได้รับการยกย่องจากนักศึกษาและบุคคลทั่วไป ( $\bar{x} = 3.94$ ) ความรู้สึกต่อการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 3.74$ ) และการยอมรับนับถือของผู้ปกครองและชุมชนในความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 3.68$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ท่านได้ความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บริหาร ( $\bar{x} = 3.35$ ) และการยอมรับของผู้บริหารในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\bar{x} = 3.06$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านการได้รับความยอมรับนับถือปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.66$ )

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.39	0.84	ปานกลาง
2. ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.29	0.90	ปานกลาง
3. งานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับมอบหมายให้ทำ มีส่วนทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ	3.10	0.91	ปานกลาง
4. งานในหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ	3.03	0.84	ปานกลาง
5. ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษและงานประจำที่ได้รับมอบหมาย	3.58	1.12	ปานกลาง
6. งานพิเศษที่ท่านได้รับมอบหมายมีประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยฯ	3.71	1.04	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับสูงคือ งานพิเศษที่ท่านได้รับมอบหมายมีประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ( $\bar{x} = 3.71$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ปริมาณงานในหน้าที่พิเศษและงานประจำที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.58$ ) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.39$ ) ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 3.29$ ) งานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีส่วนทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ ( $\bar{x} = 3.10$ ) และงานในหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ ( $\bar{x} = 3.03$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ )

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.10	0.79	ปานกลาง
2. ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.23	0.88	ปานกลาง
3. ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.16	.86	ปานกลาง
ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. ความสำคัญของงานพิเศษต่อมหาวิทยาลัยฯ	3.71	0.94	สูง
5. ความสำคัญของงานพิเศษต่อตัวท่านเอง	3.19	0.91	ปานกลาง
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบปัญหาตลอดจนความสำเร็จของมหาวิทยาลัยฯ	3.10	0.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับสูงคือ ความสำคัญของงานพิเศษต่อมหาวิทยาลัยฯ ( $\bar{x} = 3.71$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 3.23$ ) ความสำคัญของงานพิเศษต่อตัวท่านเอง ( $\bar{x} = 3.19$ ) ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.16$ ) ความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.10$ ) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบปัญหาตลอดจนความสำเร็จของมหาวิทยาลัยฯ ( $\bar{x} = 3.10$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.25$ )



ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.74	1.03	ปานกลาง
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนท่าน เพื่อจะได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.55	0.85	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เช่น การศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ฯลฯ	2.19	1.05	ต่ำ
4. ความเชื่ออำนาจของระบบบริหารงานในปัจจุบันต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	1.90	0.87	ต่ำ
5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านทำสิ่งใหม่ ๆ ได้สะดวกเพียงใด	2.71	0.86	ปานกลาง
ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน	1.74	0.96	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยรวม	2.31	0.94	ต่ำ

จากตารางที่ 5 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 2.74$ ) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านทำสิ่งใหม่ ๆ ได้สะดวกเพียงใด ( $\bar{x} = 2.71$ ) และผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านเพื่อจะได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 2.55$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับต่ำเรียงตามลำดับดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เช่น

การศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ฯลฯ ( $\bar{x} = 2.19$ ) ความถี่อำนาจของระบบบริหารงานในปัจจุบันต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ( $\bar{x} = 1.90$ ) และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในระดับเดียวกัน ( $\bar{x} = 1.74$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานปรากฏว่าอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{x} = 2.31$ )

**ตารางที่ 6** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. นโยบายของมหาวิทยาลัยฯ มีความชัดเจน	2.10	1.08	ต่ำ
2. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ	3.71	0.82	สูง
3. ระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ที่ท่านสังกัด	2.03	1.02	ต่ำ
4. แนวนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ ที่ให้ท่านปฏิบัติ	2.29	1.01	ต่ำ
5. ความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ที่มีต่อท่าน	2.39	0.88	ปานกลาง
6. นโยบายของมหาวิทยาลัยฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	2.13	1.02	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยรวม	2.44	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับสูงคือ ท่านปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ ( $\bar{x} = 3.71$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ที่มีต่อท่าน ( $\bar{x} = 2.39$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับต่ำเรียงตามลำดับดังนี้ แนวนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ ที่ให้ท่านปฏิบัติ ( $\bar{x} = 2.29$ ) นโยบายของมหาวิทยาลัยฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 2.13$ ) นโยบายของมหาวิทยาลัยฯ มีความชัดเจน ( $\bar{x} = 2.10$ ) และระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ ที่ท่านสังกัด ( $\bar{x} = 2.03$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.44$ )

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. จำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ ของท่านเพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.19	0.98	ต่ำ
2. ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการทำงาน	2.90	1.22	ปานกลาง
3. จำนวนห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ/โรงฝึกงาน	2.77	1.18	ปานกลาง
4. ทำเลที่ตั้งของอาคารเรียน/ห้องปฏิบัติการ/โรงฝึกงาน	3.19	1.01	ปานกลาง
5. การจัดบริการด้านตำรา อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน	2.39	0.92	ปานกลาง
6. ช่วงเวลาที่ใช้ในการเตรียมวางแผนการสอน/การปฏิบัติงาน ในหน้าที่พิเศษ	2.77	0.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.70	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ทำเลที่ตั้งของอาคารเรียน/ห้องปฏิบัติการ/โรงฝึกงาน ( $\bar{x} = 3.19$ ) ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการทำงาน ( $\bar{x} = 2.90$ ) จำนวนห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ/โรงฝึกงาน ( $\bar{x} = 2.77$ ) ช่วงเวลาที่ใช้ในการเตรียมวางแผนการสอน/การปฏิบัติงาน ในหน้าที่พิเศษ ( $\bar{x} = 2.77$ ) และการจัดบริการด้านตำรา อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 2.39$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับต่ำคือ จำนวนบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ ของท่านเพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 2.19$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานปรากฏว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.70$ )

**ตารางที่ 8** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.85	ปานกลาง
2. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.84	ปานกลาง
3. ผู้บริหารให้ความเห็นใจและความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว	2.42	0.89	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์สนทนากับผู้บริหาร	2.42	0.85	ปานกลาง
5. ความสามัคคีของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ ที่ท่านสังกัด	2.19	0.91	ต่ำ
6. ท่านได้รับการแสดงความชื่นชมยินดี เมื่อท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.61	0.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.81	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.65$ ) เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านมีโอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.58$ ) ท่านได้รับการแสดงความชื่นชมยินดี เมื่อท่านประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 2.61$ ) ผู้บริหารให้ความเห็นใจและความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ( $\bar{x} = 2.42$ ) และท่านมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์สนทนากับผู้บริหาร ( $\bar{x} = 2.42$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับต่ำคือ ความสามัคคีของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ ที่ท่านสังกัด ( $\bar{x} = 2.19$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.81$ )

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆ ที่ท่านได้รับจากมหาวิทยาลัย ในการดำรงชีวิต	1.74	0.82	ต่ำ
2. ความเหมาะสมของเงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับในปัจจุบันกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	1.81	0.91	ต่ำ
3. เงินชดเชยที่กำหนดให้ในระเบียบเมื่อท่านออกปฏิบัติงานนอกสถานที่	2.03	0.91	ต่ำ
4. ความสะดวกและการให้บริการด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลอย่างอื่น	1.71	0.69	ต่ำ
5. สวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นของมหาวิทยาลัย ที่ท่านได้รับ	1.61	0.62	ต่ำ
6. การส่งเสริมให้มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน	1.71	1.04	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยรวม	1.77	0.83	ต่ำ

จากตารางที่ 9 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ในระดับต่ำเรียงตามลำดับดังนี้ เงินชดเชยที่กำหนดให้ในระเบียบเมื่อท่านออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ ( $\bar{x} = 2.03$ ) ความเหมาะสมของเงินเดือนและรายได้พิเศษที่ท่านได้รับในปัจจุบันกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ ( $\bar{x} = 1.81$ ) เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆ ที่ท่านได้รับจากมหาวิทยาลัย ในการดำรงชีวิต ( $\bar{x} = 1.74$ ) ความสะดวกและการให้บริการด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่น ( $\bar{x} = 1.71$ ) การส่งเสริมให้มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ( $\bar{x} = 1.71$ ) และสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นของมหาวิทยาลัย ที่ท่านได้รับ ( $\bar{x} = 1.61$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ปรากฏว่าอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{x} = 1.77$ )

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการทำงาน  
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	2.42	0.81	ปานกลาง
2. ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ท่านทำ	2.45	0.85	ปานกลาง
3. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.26	1.03	ต่ำ
4. เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร	2.39	0.88	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	2.19	0.83	ต่ำ
6. งบประมาณที่ได้รับตามที่เสนอขอ เพื่อการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยฯ ที่ท่านสังกัด	2.29	0.94	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยรวม	2.33	0.89	ต่ำ

จากตารางที่ 10 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ท่านทำ ( $\bar{x} = 2.45$ ) ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 2.42$ ) และเมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร ( $\bar{x} = 2.39$ ) ส่วนความคิดเห็นในระดับต่ำเรียงตามลำดับดังนี้ งบประมาณที่ได้รับตามที่เสนอขอเพื่อการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยฯ ที่ท่านสังกัด ( $\bar{x} = 2.29$ ) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ( $\bar{x} = 2.26$ ) และหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ผู้บริหารระดับสูงกว่าท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ( $\bar{x} = 2.19$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานปรากฏว่าอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{x} = 2.33$ )

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้ง 10 ด้าน และภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	$\bar{x}$	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.89	สูง	1
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.66	ปานกลาง	2
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.35	ปานกลาง	3
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.25	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.81	ปานกลาง	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.70	ปานกลาง	6
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.44	ปานกลาง	7
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.33	ต่ำ	8
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	2.31	ต่ำ	9
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ	1.77	ต่ำ	10
ค่าเฉลี่ยรวม	2.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยทั้ง 10 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง 1 ด้านคือ ความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.89$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับความยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 3.66$ ) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.35$ ) หน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.25$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{x} = 2.81$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 2.70$ ) และนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{x} = 2.44$ ) อยู่ในระดับต่ำ 3 ด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{x} = 2.33$ ) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{x} = 2.31$ ) และเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ( $\bar{x} = 1.77$ ) และเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.85$ )

### สรุป

การศึกษาค้นคว้าพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปาน

กลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอีกหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีผลความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน อาทิเช่น ฌรงค์ เพียรเกิดสุข (2536) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า: การศึกษาและเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค (2532) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง ชมพูนุช บัวบังศรี (2535) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และประวิง รุ่งประพันธ์ (2538) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา อีกทั้งจากผลการวิจัยจะสังเกตได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ สามารถควบคุมและปรับปรุงให้เกิดผลตอบสนองของความต้องกาได้ นอกจากนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยได้เสนอแนะให้มหาวิทยาลัยฯ ปรับปรุงในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการ การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่มีความชัดเจนและเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ซึ่งเป็นปัจจัยบำรุงรักษา มหาวิทยาลัยฯจะต้องบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบสนองที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดก็จะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ควรมีการชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ซึ่งเป็นปัจจัยบำรุงรักษาและควรอยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจจนไม่สามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้เกิดความเหมาะสมและยุติธรรมกับบุคลากรทุกระดับ
3. ควรมีการชี้แจงถึงลักษณะของการต่อสัญญาจ้างและความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยฯ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยบำรุงรักษาเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสามารถปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยฯ ด้วยความเชื่อมั่นและมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน



4. มหาวิทยาลัยฯ ควรมีนโยบายในการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนการศึกษา การส่งเสริมให้มีการทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย 3 ประการดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ควรตระหนักถึงปัจจัยในด้านที่พนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่ได้ได้รับความพึงพอใจซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยพิจารณาหาแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เช่น ให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ อาทิ การให้ทุนการศึกษาต่ออบรม ดูงาน ส่งเสริมให้เข้าร่วมประกวดแข่งขันหรือเข้ารับการยกย่องเชิดชูเกียรติในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพ เป็นต้น ซึ่งหากสิ่งเหล่านี้ได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากผู้บริหารก็จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยฯ

#### 2. ข้อเสนอแนะต่อพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

พนักงานมหาวิทยาลัยฯ ควรตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญในการที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการให้บริการด้านการศึกษาดังนั้นก็ต้องพัฒนาตนเองอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดบริการด้านการศึกษาสอดคล้องกับวิชาชีพ ดังนั้นบุคลากรจึงควรสนใจที่จะพัฒนาตนเองโดยเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานตลอดจนศึกษารูถุกิจอุตสาหกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่จัดการเรียนการสอนอยู่ในมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ต่อนักศึกษา และต่อการพัฒนางานบริการด้านการศึกษากันเป็นอย่างยิ่ง

#### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆ ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ของบุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่ำจนทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- ชมพูนุช บัวบังศรี. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณรงค์ เพ็ญเกิดสุข. (2536). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาและเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ประวิง รุ่งประพันธ์. (2538). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2537). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยงยุทธ สุนทรปฏิภาค. (2532). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.