

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ	แนวทางการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้เขียน	นางสาวอุไรวรรณ ศักยภินันท์
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญ แรงจูงใจ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างขวัญและแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 108 คน

ผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับขวัญ แรงจูงใจในการทำงานค่อนข้างมาก กล่าวคือ บุคลากรมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภูมิใจที่ได้ทำงาน มีความผูกพันต่อคณะ และมีความสุขที่จะทำงานที่นี้ตลอดไป นอกจากนี้ยัง มีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างมาก

แนวทางในการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร ในภาพรวมพบว่ามีการดำเนินการค่อนข้างมาก โดยมีแนวทางในการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานตามที่กำหนดไว้ในปัจจัยจูงใจในด้านต่างๆ เช่น สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ ให้การยอมรับนับถือกับบุคลากรพอสมควร มีการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบค่อนข้างมากให้กับบุคลากรและบุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พอสมควร และความก้าวหน้าในชีวิตส่วนตัวมีค่อนข้างมาก

ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานแต่ละปี และประกาศให้ทุกคนทราบทิศทาง เป้าหมาย แผนการบริหารและการดำเนินงานค่อนข้างมาก มีการแบ่งงาน มอบหมายงานและกระจายงานมีพอสมควร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ และบังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรมค่อนข้างมาก มีการทำงานเป็นทีม มีสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานค่อนข้างมาก บุคลากรรู้สึกมั่นใจในงาน

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์สูงมากกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง การศึกษา อายุการทำงาน สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน และค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในคณะอุตสาหกรรมเกษตรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แต่อย่างใด

ข้อคิดเห็นและแนวทางในการสร้างขวัญและแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรรู้สึกมีความเหลื่อมล้ำระหว่างสายวิชาการกับสายสนับสนุน คณะควรปรับแนวทางการบริหารงานของคณะ และ/หรือ โครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรัก ผูกพัน และให้ความสำคัญต่อการกิจหลักขององค์กร และพัฒนาปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในคณะให้มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

Independent Study Title	Guideline for Morale and Working Motivation Building for the Personnel in Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University
Author	Miss Uriwan Sakyapinan
Degree	Master of Public Administration
Advisor	Associate Professor Siripong Ladavalaya Na Ayuthya

ABSTRACT

The study titled, “Guidelines for Building Morale and Motivation at Work for the Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University Staff” had objectives as follows.

1. Analyse the level of morale, motivation and satisfaction at work of the Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University staff.
2. Analyse guidelines for building motivation and satisfaction at work for the Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University staff.
3. Analyse factors affecting morale, motivation, satisfaction and dissatisfaction at work of the Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University staff.
4. Analyse suggestions about guidelines for building morale, motivation along with satisfaction at work for the Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University staff.

This quantitative study collected data from 108 staff of the Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University by using a questionnaire.

Results of the study were concluded as follows.

The Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University staff had high level of morale and motivation at work. They were ready to cooperate at work and concentrated working on their assignments. In addition, they had engagement with the faculty and felt happy to work with the faculty forever. Moreover, they had high satisfaction at work.

It was found that in overall image there are a lot of operations implemented for building morale and motivation at work for the Faculty of Agro-Industry, Chiang Mai University staff. The guidelines for were created according to the motivating factors such as the workers use full of their abilities at work, the workers were moderately admired and respect, the workers were assigned high responsibility tasks with moderately progressions on their positions, and the workers had high advancement on their personal lives.

In terms of building satisfaction at work for the staff, the policy and implementation method were created annually. It was very common that the announcement for the direction, goal, management plan, and operation were declared to the staff. The tasks were also moderately separated and assigned to the staff. The chief of the faculty had high quality of leadership, reasonable and equitable person. The staff mostly worked in a team with available surroundings and facilities at work. The staff also felt confident on their work.

The motivating factors had high relationship with morale and motivation of the staff. Hygiene factor had high relationship with the satisfaction of the staff. However, personal factors: age, position, education, working period, working field, salary, and compensation had no relationship towards morale and motivation at work.

In terms of opinion and guidelines for building morale, motivation, and satisfaction of the staff, it was found that the staff became aware of the inequality between academic field and administrative field. Therefore, the faculty should adjust its management approach or organizational structure which supports organizational culture that staff had love, engagement and give importance to the main mission of the organization along with develop interaction among staff within the faculty.