

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย สุันทา พงศ์ประเสริฐศรี ปริญญา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)

กรรมการที่ปรึกษา	อาจารย์วิทยา เจริญศิริ	ประธานกรรมการ
	อาจารย์ยุภาพร ยูภาส	กรรมการ
	อาจารย์ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2549 จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย t -test และ F -test (One - way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง 10 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title Working Incentives of Supportive Personnel at Rajabhat Maharakham
University Maharakham Province

Researcher Sununta Pongprasertsri **Degree:** M.P.A (Master of Public Administration)

Advisors	Mr. Witaya Charoensiri	Chairman
	Mrs. Yupaporn Yupas	Committee
	Mr. Songsak Jeerasombat	Committee

Rajabhat Maha Sarakham University, 2007

ABSTRACT

The objectives of this research are as follow; 1) To study about working incentives of supportive personnel at Rajabhat Maharakham University, Maharakham Province. 2) To compare on working incentives of supportive personnel at Rajabhat Maharakham University, Maharakham Province , classified by level of education, job position and salary.

Populatin and sample group are 163 supportive personnel at Rajabhat Maharakham University, Maharakham Province in educational year 2006. The instrument used on data collection is a questionnaire concerning about working incentives of supportive personnel at Rajabhat Maharakham University, Maharakham Province. When data collection has been done, data analysis is performed with application program in order to calculate percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing is done by analysing of t – test and F- test (One – way ANOVA).

The research results are found that;

1) Working incentives of supportive personnel at Rajabhat Maharakham, Maharakham Province are at medium level in 9 aspects. When each aspect is considered, it is found that;

- 1.1 On work successfulness aspect, the working incentive is found at medium level.
- 1.2 On work respectfulness aspect, the incentive is found at medium level
- 1.3. On progression of job position's aspect, the incentive is found at medium level.
- 1.4 On gist to be responsible for working incentive is found at medium level.
- 1.5 On characteristics of job operation's aspect, the incentive is found at medium level.
- 1.6 On administrative policy, the incentive is found at medium level.
- 1.7 On line of command's aspect, the incentive is found at medium level.
- 1.8 On personal relation aspect, the incentive is found at medium level.
- 1.9 On working environment aspect, the incentive is found at medium level.
- 1.10 On salary and fringe benefits aspect, the incentive is found at medium level.

2) Comparison on working incentives of supportive personnel at Rajabhat Maharakham University with different level of education, job position and salary are done. It is found that, at overall level, there is indifferent of working's incentives at statistically significant level at .05.