ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัย ชรินทร์ เดชะคำภู **ปริญญา** รป.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ ประธานกรรมการ
ผศ.ดร. สมเกียรติ เกียรติเจริญ กรรมการ
ผศ.ยุภาพร ยุภาศ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม รวมถึงข้อเสนอแนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 198 คน โดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t- test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนมจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่งคงในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนมจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่งคงในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง กัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกรวดเร็วกว่านี้สัญญาจ้างควรใช้ระยะยาว ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Working Motivation of Supportive personnel of Nakhon Phanom University Nakhon Phanom Province.

Athor : Mr. Charin Dhachakhumpoo **Degree :** M.P.A.

Advisors : Dr. Songsak Jeerasombat Chaiman

Asst. Prof. Dr. Somkiet Kietjareon Committee

Asst. Prof. Yupaporn Yupas Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2011

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and to compare working motivation of supportive personnel of Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom Province, including their suggestions. This classified by gender, education level and Type of personnel. Samples were 198 supportive personnels selected through stratified Sampling and simple random sampling techniques. The instrument used in collecting Data was five rating scale questionnaire with the reliability at .95. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test and One – way ANOVA with the statistic significance level at .05.

The results of the research were as follows ;

1. Working motivation of supportive personnel of Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom Province as overall was at high level. As considered by aspects, nine aspects were rated at high level, there were the success of work, the governing and ordering, the personnel interrelationship, the work itself, the career situation, the acceptance, the responsibility, the work environment and the policy and administration. Five aspects were rated at moderately level, they were the work security, the opportunity of future progressive, the position progressive, the private being and the salary and fringe benefit.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. The comparison of working motivation of supportive personnel of Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom Province were as follows ;

2.1 The comparison of working motivation of supportive personnel of Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom Province classified by gender as overall was not different by the statistic at .05 level.

2.2 The comparison of working motivation of supportive personnel of Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom Province classified by educational level as overall was different by the statistic significant at .05 level. As considered by aspects, nine aspects were different by the significant at .05 level ; by the statistic significant at .05 level they were the success of work, the position progressive, the work itself, the policy and administration, the salary and fringe benefit, the opportunity of future progressive, the career situation, the private being, and the work security. Five aspects were not different by the statistic at .05 level. They were the acceptance, the responsibility, the governing and ordering, the Personnel interrelationship and the work environment.

2.3 The comparison of working motivation of supportive personnel of Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom Province classified by the type of personnel as overall was different by the statistic significant at .05 level. As considered by aspects, one aspects was not different by the statistic at .05 level ; it was the success of work, and the other thirteen aspects were different by the statistic significant at .05 level.

3. The four highest frequency of the suggestion of the samples were as follows ; the compensation and the salary of the supporting personnel should be considered as the important factor of life in the present economic situation, the overtime withdrawal and payment should be more convenient, the working contract period should be prolong and the supporting personnel should be provided the scholarship for high education.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY