

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4
จังหวัดขอนแก่น

ผู้ศึกษา พงษ์นรินทร์ แสนวัง ปริญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ปริยานุช วัฒนกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานและกลุ่มงาน และ เพื่อศึกษาถึงข้อเสนอแนะถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 79 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.53-0.96 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ระดับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42, \sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.90, \sigma = 0.70$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\mu = 3.81, \sigma = 0.62$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.56, \sigma = 0.66$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.54, \sigma = 0.76$) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.38, \sigma = 0.67$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.35, \sigma = 0.72$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.32, \sigma = 0.72$) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\mu = 3.21, \sigma = 0.71$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu = 2.83, \sigma = 0.81$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

2.1 จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\mu = 3.64, \sigma = 0.53$) รองลงมา คือ พนักงานราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48, \sigma = 0.42$) และลูกจ้างประจำอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27, \sigma = 0.57$)

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทของกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45, \sigma = 0.40$) และกลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42, \sigma = 0.55$)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น พบว่า ควรปรับปรุงด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยมีค่าความถี่ในการเสนอแนะมากที่สุด (ความถี่ = 58) คือ ควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้สูงขึ้นตามสภาพสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ความถี่ = 45) ต้องการให้เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม อยู่กันแบบพี่น้อง มีความรักใคร่สามัคคีกัน และข้อเสนอแนะที่น้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ความถี่ = 23) ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการดูแลเจ้าหน้าที่ให้ทั่วถึงและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

TITLE: Working Motivation of Officials in the Regional Juvenile Vocational Training Centre 4, Khonkean Province.

AUTHOR: Pongnarin Seanwung **DEGREE:** M.Pol.Sc. (Political Science)

ADVISOR: Ms. Preeyanuch Watthanakul

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

The objectives of this independent study aimed to: examine the level of working motivation of officials in Regional Juvenile Vocation Centre 4, Khonkean province; compare the level of working motivation of officials in Regional Juvenile Vocation Centre 4, Khonkean province which classified by job postings and job department; and explore the suggestion towards working motivation of officials in Regional Juvenile Vocation Centre 4, Khonkean province. Data and information are gathered from 79 officials. The instrument for collecting data was a rating scale questionnaire with 0.53-0.96 item discrimination values and 0.95 reliability coefficients. Statistical analyses were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results found are as follows.

1. The overall level of working motivation of officials in Regional Juvenile Vocation Centre 4, Khonkean province was rated at a moderate level ($\mu = 3.42, \sigma = 0.55$). Considering each aspect, all aspects were rated at a moderate level and ranks orderly from high to low as follows: job - mastery aspect ($\mu = 3.90, \sigma = 0.70$), job - accomplishment aspect ($\mu = 3.81, \sigma = 0.62$), colleague – relationship aspect ($\mu = 3.56, \sigma = 0.66$), job - description aspect ($\mu = 3.54, \sigma = 0.76$), job - security aspect ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$), policy and management aspect ($\mu = 3.38, \sigma = 0.67$), job - responsibility aspect ($\mu = 3.35, \sigma = 0.72$), job - acceptibility aspect ($\mu = 3.32, \sigma = 0.72$), job - advantage aspect ($\mu = 3.21, \sigma = 0.71$), job - advancement aspect ($\mu = 2.83, \sigma = 0.81$).

2. The comparison level of working motivation of officials in Regional Juvenile Vocation Centre 4, Khonkean province, which classified by job postings and job department found that,

2.1 In term of job postings, working motivation of government employee was rated at a highest level ($\mu = 3.64, \sigma = 0.53$) and permanent employee was rated at moderate level ($\mu = 3.48, \sigma = 0.42$) as well as casual employee ($\mu = 3.27, \sigma = 0.57$).

2.2 In term of job department, working motivation of general administrative department was rated at a moderate level ($\mu = 3.45, \sigma = 0.40$), as well as development and rehabilitation department ($\mu = 3.42, \sigma = 0.55$).

3. Some useful recommendations towards working motivation of officials in Regional Juvenile Vocation Centre 4, Khonkean province are that, the payment and welfare for officials in accordance with economic context should be escalated and sense of teamwork among officials should be encouraged.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY