

ชื่อเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาคจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัย อรกัญญา อย่างสวย ปริญญา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาคจังหวัดนครพนม รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาคจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาคจังหวัดนครพนม จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 คน และแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 46 ข้อ มีระดับค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาคจังหวัดนครพนม พบว่าโดยรวมมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัด นครพนม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือกับด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัด นครพนม ควรดำเนินการดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมาย ควรเหมาะสมกับหน้าที่ และความรู้ความสามารถของบุคลากรและให้อิสระในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ควรให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งให้ง่ายขึ้น ไม่ควรโยกย้ายบุคลากรบ่อยเกินไป ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทน และควรจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมการทัศนศึกษา กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน เป็นต้น หน่วยงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง พร้อมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม



TITLE: The Motivations for Work of Nakhonpanom Provincial Court Personnel

AUTHOR: Ornkanya Yanguay **DEGREE:** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS: Asst. Prof. Dr. Saowalak Kosolkitiamporn Chairman

Asst. Prof. Dr.Sanya Kenaphum Committee

Dr. Witaya Chareonsiri Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

The objectives of the research were to survey and compare the motivation for work of Nakhonpanom Provincial Court Personnel and to find some useful suggestions for the motivations. The samples were eighty four officers of the Nakhonpanom Provincial Court. The instrument was a questionnaire with .93 reliability index and an interview form. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and F-test (One-way ANOVA). The content analysis was employed for the study.

Results of the research were as follows:

1. The finding showed that the average level of the motivations for work was moderate. Three high levels of the motivations were salary and public interest, professional advancement and working condition. Seven moderate levels of the motivation were recognition, company policy and administration, supervision, achievement, interpersonal relations, work itself, and responsibility.
2. The findings indicated that the average levels of the motivations of the officers for work regarding different genders and work statuses were not significantly different at the .05 level. Whereas, the average level of the motivations for work regarding the recognition and company policy and administration was significantly different at the .05 level.
3. Regarding the suggestions, they are concluded that the right job should be assigned to the right person based on their ability. The officers should be provided opportunity

to express their idea for works, company policy and administration. They should be regularly got work promotion. The work position should not be often changed. The welfare should be provided for the members. The social activities should be organized to improve the relationship of the members such as a study visit, sport activity. The equipment and materials should be sufficient for the officers. Lastly the working condition should be improved.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY