

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ศึกษา มณีรัตน์ แสงกล้า ปริญญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์พิสิทธิ์กุล แก้วงาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประชากร ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณเท่ากับ 0.818 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำนวนด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ($\mu=4.13$, $\sigma=0.48$) รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา ($\mu=4.07$, $\sigma=0.67$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=3.97$, $\sigma=0.68$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu=3.96$, $\sigma=0.67$) การยอมรับนับถือ ($\mu=3.93$, $\sigma=0.66$) นโยบายและการบริหาร ($\mu=3.90$, $\sigma=0.64$) ความรับผิดชอบ ($\mu=3.80$, $\sigma=0.74$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu=3.77$, $\sigma=0.86$) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.22$, $\sigma=1.07$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ($\mu=3.18$, $\sigma=1.14$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกประเภทของตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงานจากศึกษาจากรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.87, \sigma = 0.34$) รองลงมา คือ พนักงานราชการ ($\mu = 3.84, \sigma = 0.55$) และน้อยที่สุด พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ($\mu = 3.81, \sigma = 0.62$)

2.1 ด้านที่ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.28, \sigma = 0.64$) รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.21, \sigma = 0.50$) และน้อยที่สุดด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.57, \sigma = 0.73$)

2.2 ลูกจ้างประจำพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.06, \sigma = 0.39$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 4.00, \sigma = 0.65$) และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.55, \sigma = 0.67$)

2.3 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.15, \sigma = 0.50$) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.06, \sigma = 0.67$) และน้อยที่สุด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ($\mu = 3.25, \sigma = 1.20$)

2.4 พนักงานราชการ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 4.10, \sigma = 0.62$) รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.09, \sigma = 0.53$) และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.26, \sigma = 0.99$)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรปรับปรุงด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล โดยมีค่าความดีในการเสนอแนะ โดยมากที่สุด คือ ควรให้เงินเดือนตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน รองลงมา ควรเพิ่มค่าตอบแทนแก่พนักงานภาคสนาม ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการในการปฏิบัติงานวันเสาร์ – อาทิตย์ และควรมีการเพิ่มสวัสดิการเรื่องที่พักแก่พนักงานสายสนับสนุนให้เพียงพอต่อพนักงาน

TITLE : A Motivation to Happy-working performance of the Rajabhat Mahasarakham's Staffs.

AUTHOR : Mrs. Maneerat Saengkla **DEGREE :** M.Pol. Sc. (Pol.Sc.)

ADVISOR : Mr. Pixitthikun Kaew-ngam

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2012

ABSTRACT

This individual study purposes to 1) study a spectrum of a motivation to happy-working performance of the Rajabhat Mahasarakham's staffs, 2) study a motivation to happy-working performance of the Rajabhat Mahasarakham's staffs; distributed by job ranks, and 3) study suggestions on a motivation to happy-working performance of the Rajabhat Mahasarakham's staffs. Population is 354 Rajabhat Mahasarakham. The study instrument is a questionnaire. The questionnaire has the Reliability at 0.818. Data is analyzed, using statistics i.e. the Frequency, the Percentage, the Mean , and the Standard Deviation .

Results of the study are as follow:

1. An overall spectrum of a motivation to happy-working performance of the Rajabhat Mahasarakham's staffs is rated high. Sifted data using a high-low order of rate found a high-rated in 8 aspects; on the aspect of achievement ($\mu=4.13$, $\sigma= 0.48$), on the aspect of commanding ($\mu= 4.07$, $\sigma= 0.67$); on the aspect of personal relation ($\mu= 3.97$, $\sigma= 0.68$), on the aspect of job description ($\mu= 3.96$, $\sigma= 0.67$); on the aspect of acknowledgement ($\mu= 3.93$, $\sigma= 0.66$), on the aspect of policy and administration ($\mu= 3.90$, $\sigma= 0.64$), on the aspect of responsibility ($\mu= 3.80$, $\sigma= 0.74$),and on the aspect of office's environment ($\mu= 3.77$, $\sigma= 0.86$) ; found a moderate-rated in 2 aspects; on the aspect of job-status promotion ($\mu= 3.22$, $\sigma=1.07$), and on the aspect of salary and welfare ($\mu= 3.18$, $\sigma= 1.14$).

2. A motivation to happy-working performance of the Rajabhat Mahasarakham's staffs; distributed by job ranks fund that; the bureaucratic officers has the highest motivation-

rate ($\mu= 3.87, \sigma= 0.34$) ; government officers' motivation-rate comes after ($\mu= 3.84, \sigma= 0.55$); and the university employees' motivation-rated comes last ($\mu= 3.81, \sigma= 0.62$).

2.1 On the bureaucratic officers' motivation, the aspect of commanding is the most vital ($\mu= 4.28, \sigma= 0.64$) ; the aspect of job-status advancement comes second ($\mu= 4.21, \sigma= 0.50$) ; and the aspect of responsibility comes last ($\mu= 3.55, \sigma= 0.67$).

2.2 On the permanent employees' motivation; the aspect of achievement is the most vital ($\mu= 4.06, \sigma= 0.39$) ; the aspect of personal relation comes second ($\mu= 4.00, \sigma= 0.65$) ; and the aspect of salary and welfare comes last ($\mu= 3.55, \sigma= 0.67$).

2.3 On the university employees' motivation; the aspect of achievement is the most vital ($\mu= 4.15, \sigma= 0.50$) ; the aspect of commanding comes second ($\mu = 4.06, \sigma= 0.67$) ; and the aspect of salary an welfare comes last ($\mu= 3.25, \sigma= 1.20$).

2.4 On the government officers' motivation, the aspect of commanding is the most vital ($\mu= 4.10, \sigma= 0.62$) ; the aspect of achievement comes second ($\mu= 4.09, \sigma= 0.53$) ; and the aspect of job-status promotion comes last ($\mu= 3.26, \sigma= 0.99$).

3. Suggestions on the motivation to happy-working performance of the Rajabhat Mahasarakham's staffs found that the most crucial amendment on salary and welfare such as salary must suit to educational background and job experience; university must raise up the salary rate for the staffs in-charge on the fieldwork; university must raise up the salary rate for the staffs in-charge on the over-time wage in Saturday and Sunday working; and university should provide a resident as a welfare.