

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของศาลจังหวัดมหาสารคาม

ผู้ศึกษา ตำราญ นามคุณ

ปริญญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ศิริพงษ์ ทองจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้ใช้บุคลากรของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ประชากรทั้งหมด จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้ และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ผลการศึกษา พบว่า เพศชาย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือน มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ค่าความถี่ข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Motivation in Work Performance of Personnel of Maha Sarakham Provincial Court

AUTHOR : Samrarn Namkun

DEGREE : M.Pol.Sc. (Political Science)

ADVISOR : Mr.Siripong Thongchan

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVETRSTITY, 2014

ABSTRACT

This independent study aimed to investigate and compare motivation and factors affecting work performance of personnel of Maha Sarakham Provincial Court, classified according to gender, age, educational level, marital status, work experience, and salary ; and to study suggestions regarding motivation in work performance of the personnel of Maha Sarakham Provincial Court. The target group of this study consisted of 52 personnel working for Maha Sarakham Provincial Court. The instrument used in this study was a questionnaire and the statistics used in analyzing data were percentage, frequency, mean and standard deviation.

Findings of the study are as follows:

1. The overall level of motivation in work performance of the personnel of Maha Sarakham Provincial Court was found at the high level. When specific factors were studied, it was found that the motivating factors were generally found at the high level with the following 4 factors respectively found at the high level : work achievement job security and progress, job characteristics, and recognition. The supporting factors were generally found at the high level, with the following 4 specific aspects respectively found at the high level: work environment, policy and administration, income and welfare, and social relations among colleagues.

2. Comparison of the personnel' s motivation in work performance classiffied according to gender, age, marital status, work experience and salary revealed that there were differences in motivation in work performance in males with differences in age, educational level, marital status, work experience, and salary.

3. Regarding suggestions on motivation in work performance of the personnel of Maha Sarakham Provincial Court, it was found that the motivating factor with the highest frequency was recognition, and the motivating factor with the lowest frequency was policy and administration. As for the supporting factors, the one with the highest frequency is job security.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY