

ชื่อเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ศึกษา สุพันธ์ณ์ ศรีเสนา ปริญญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ 3) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษาจากประชากร คือ พนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 228 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า

จำแนกตามเพศและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศหญิงเป็นรายด้าน มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประเด็นต่อไปนี้ คือ ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีองค์กรมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันระหว่างพนักงานกับพนักงานและพนักงานกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ควรมีการจัดการอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงพลังความคิดในทางบวก หรือมีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติในการพัฒนาตนเองมากขึ้น ผู้บริหารควรมีนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติงาน ที่ใช้กับพนักงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล รายได้ที่พนักงานจะได้รับให้มากกว่าในปัจจุบันทุก ๆ ปี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน และมีคุณธรรมในการตัดสินใจพิจารณาการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



Title : Working Motivation of Staff in President Office, Mahasarakham University

Author : Supanee Sornsena **Degree :** M.Pol.Sc. (Political Science)

Advisor : Dr. Piyaluk Potiwan

Rajabhat Maha Sarakham University, 2014

ABSTRACT

This research were to study 1) working motivation's level of staff in President Office, Mahasarakham University 2) compared working motivation of staff in President Office, Mahasarakham University and 3) suggestions concerning working motivation of staff in President Office, Mahasarakham University. The population used 228 staffs in the President Office, and data collected by rating scale questionnaire. Average and standard deviation were applied to analyze this data.

The result of the study were as follows;

1. Totally of partially working motivation's level of the staff were in good level. The most average was working accomplishment and secondary were working description, policy and administration, working advancement and income and benefit.

2. Comparison of working motivation of the staff divided by gender, education and working period.

Overall gender and section classification were in good level. As it was partially classified by female gender, the motivation was in high level on 5 sections, arranged from the highest level to the least level; working accomplishment, working description, policy and administration, working advancement and income and benefit. As it was partially classified by male gender, the motivation was in high level on 5 sections, arranged from the highest level to the least level; working accomplishment, policy and administration, working description, working advancement and income and benefit.

Overall educational level and section classification was in good level. As it was partially classified by diploma degree, the motivation was in the highest level on 2 sections, arranged from the highest level to the least level; policy and administration, and working description. There were 3 sections that were in high level, arranged from the highest level to the least level; working accomplishment, working advancement and income and benefit. As it was partially classified by bachelor's degree, the motivation was in high level on 5 sections, arranged from the highest level to the least level; working accomplishment, working description, policy and administration, working advancement and income and benefit. As it was partially classified by master's degree or higher degree, the motivation was in high level on 5 sections, arranged from the highest level to the least level; working accomplishment, working description, policy and administration, working advancement and income and benefit.

Overall working period and section classification was in good level. As it was partially classified by under 1 year of working period, the motivation was in the highest level on 1 section; working description. It was in high level on 4 sections, arranged from the highest level to the least level; working advancement, working accomplishment, policy and administration and income and benefit. As it was partially classified by 1-5 of working period, the motivation was in high level on 5 sections, arranged from the highest to the least level; working accomplishment, working description, policy and administration, working advancement and income and benefit. As it was partially classified by 6-10 years of working period, the motivation was in high level on 5 sections, arranged from the highest level to the least level; working accomplishment, policy and administration, working description, working advancement and income and benefit. As it was partially classified by over 10 years of working period, the motivation was in high level on 5 sections, arranged from the highest level to the least level; working description, working accomplishment, policy and administration, working advancement and income and benefit.

3. Working motivation's suggestions of the staff in the President Office, Mahasarakham University were concluded as the following information; creating new

environment within the office could increase staff's motivation. They should help and support each other and their head should support them also. Training and seminar should be arranged for the staff in order to create positive thinking, and they could apply the knowledge from training to develop themselves. Administrators should have transparent policy and regulations for the staff, and the administrators should support promotion for their staff. Moreover, the administrators should increase suitable welfare, benefit and income for their staff every year. The administrators should be equitable to consider any administrative subjects in order to enhance their staff's spirit and increase working potential.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY