

45252512 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการ

สายชล เขียววิชัย : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (STAFF PERFORMANCE MOTIVATION IN THE SECRETARIAT OFFICE, FACULTY OF SCIENCE, SILPAKORN UNIVERSITY) อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ : อ. ดร.ศรียา สุขพานิช. 112 หน้า. ISBN 974-464-588-1

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มประชากรที่ใช้คือ บุคลากรสำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และแบบสัมภาษณ์รายบุคคลแบบเจาะลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ และปานกลาง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มีรางวัลและชมเชยผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นทีม มีระบบตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักเหตุผลและความยุติธรรม จัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมรายได้พิเศษ จัดโครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นสัดส่วนและจัดสิ่งอำนวยความสะดวก จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีและสร้างความผูกพันต่อองค์กร สร้างความตระหนักในเกียรติและศักดิ์ศรีของงานที่ปฏิบัติแก่บุคลากร

45252512 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : PERFORMANCE MOTIVATION / STAFF IN THE SECRETARIAT OFFICE

SAICHOL KHEOVICHAI : STAFF PERFORMANCE MOTIVATION IN THE SECRETARIAT OFFICE, FACULTY OF SCIENCE, SILPAKORN UNIVERSITY. MASTER'S REPORT ADVISOR : SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D. 112 pp. ISBN 974-464-588-1

The purposes of this research were to find : 1) the level of staff performance motivation, 2) the concept of staff performance motivation, and 3) the improvement approaches toward staff performance motivation. The population was 40 members of staff from the secretariat office, Faculty of Science, Silpakorn University. The research instruments were a questionnaire and the individual interview on the staff performance motivation based on the concept of Herzberg. The collected data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The results of the research were :

1. The overall performance motivation : motivation factors and hygiene factors were at a high level. For the motivation factors, it was found that the 4 elements at the high level were achievement, work itself, responsibility and recognition. Advancement was found to be at a moderate level. For the hygiene factors, it was found that 8 elements at a high level were status, interpersonal relations with staff, work condition, job security, interpersonal relations with peers, supervision-technical, interpersonal relations with superior, policy and administration. It was also found that salary, factors of personal life and possibility of growth were at a moderate level.

2. When overall incentive, and incentive based on each element were taken into consideration, it was found that the incentive on performance motivation was no significant differences.

3. The guidelines to create incentives on performance of staff members in the secretariat office, Faculty of Science, Silpakorn University were : to clearly specify the job description ; to give recognition and reward as a team ; to conduct rational and fair inspection and evaluation ; to generate benefits and extra-income for the staff ; regular staff development ; to provide a good working atmosphere with appropriate facilities ; to conduct activities on organization loyalty and to put emphasis on the honour and dignity of staff responsibility.