

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อผู้เขียน นายจิรวัดณ์ เขียวเหลือง

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์	วงษ์บูรณาวาทย์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คำรงค์	รัตนพุกภัย	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพรัช	ตระการศิรินนท์	กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสำคัญที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาถึงระดับของสิ่งจูงใจของอาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อหามาตรฐานหรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

โดยมีสมมติฐานในการศึกษาดังต่อไปนี้ คือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร มีความแตกต่างกันตามภูมิหลังของอาจารย์แต่ละท่าน กล่าวคือ

1. อาจารย์ที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสในความก้าวหน้า มีแนวโน้มและมีแรงจูงใจมากกว่า อาจารย์ที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสความก้าวหน้าน้อยกว่า
2. สวัสดิการที่ได้รับของอาจารย์แต่ละคณะ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า จะมีแรงจูงใจมากกว่า
3. กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

4. กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับทุนด้านการศึกษาค้นคว้าและวิจัย ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับทุนการศึกษาค้นคว้าและวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ทำสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปให้อาจารย์ผู้สอนใน 5 คณะ ของสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 195 ราย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.69 จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า

อาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร โดยเฉลี่ยเห็นด้วยกับสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยด้านองค์กร ในระดับปานกลาง โดยสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่อาจารย์เห็นด้วยในลำดับรองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับ และทุนการศึกษาต่อหรือทุนวิจัย ส่วนความพึงพอใจต่อการทำงานนั้น โดยเฉลี่ยแล้วอาจารย์มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในแต่ละด้านเรียงตามลำดับคือ ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พิสูจน์ให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานทั้ง 4 ข้อที่ตั้งไว้ข้างต้นนั้น นอกจากนี้การศึกษาครั้งนี้ทำให้เราทราบว่า การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จัดเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับอาจารย์สถาบันราชภัฏกำแพงเพชรในด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของอาจารย์เหล่านั้น รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับทุนการศึกษาหรือทุนวิจัย และปัจจัยด้านสวัสดิการ ตามลำดับ นอกจากนี้ฝ่ายบริหารของสถาบันยังได้ทราบว่าอาจารย์จะให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร การทุ่มเทเต็มใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อสถาบัน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

Independent Study Title	Working Incentives of Lecturers in the Kamphaeng Phet Rajabhat Institute		
Author	Mr. Chirawat Khiaoluang		
M.P.A.			
Examining Committee	Assoc. Prof. Chakrapand Wongburanavart		Chairman
	Asst. Prof. Damrong	Ratanapraucks	Member
	Asst. Prof. Pairat	Trakarnsirinont	Member

Abstract

The study entitled “Working Incentives of Lecturers in the Kamphaeng Phet Rajabhat Institute” has the following objectives:

1. To study various factors which are incentives of lecturers of the Kampaeng Phet Rajabhat Institute, Amphoe Mueang, Changwat Kamphaeng Phet.
2. To study degree of working incentives of lecturers of the Kamphaeng Phet Rajabhat Institute, Amphoe Mueang, Changwat Kamphaeng Phet.
3. To find out about measures or means to create working incentives of lecturers of the Kamphaeng Phet Rajabhat Institute, Amphoe Mueang, Changwat Kamphaeng Phet.

The study is based on the hypothesis that the working incentives of lecturers of the Kamphaeng Phet Rajabhat Institute, Amphoe Mueang, Changwat Kamphaeng Phet varied according to individual backgrounds as follows:

1. The lecturers who felt that they had got opportunities to make progress had more trend and incentives than those who felt that they could achieve less progress.
2. Welfare service which provided to the faculty staffs of each faculty has an important consequence to duty performances of those faculty staffs at variable scale, in which the lecturers who had been provided with a better welfare have more incentives.
3. The lecturers who received the work supports from their boss have more working incentives than those who were not given any support by their boss.
4. The lecturers who received scholarships and research funds have more working incentives than those who were not given such supports.

This study is made possible through data collection by sending 195 sets of questionnaire to the faculty staffs of 5 faculties in the Kamphaeng Phet Rajaabhat Institute. Out of the total figure forwarded, 171 or 87.69 percent had been returned back. Results of data analysis turned out as follows:

In average, lecturers of the Kamphaeng Phet Rajabhat Institute agreed upon the incentives like organization factors at middle scale. Among all such incentives, the most important one includes the boss's work supports and possibility of progress in their career. And the important factors that followed are ascribed to welfare service and scholarships or research grants.

As regards their work satisfaction, generally the lecturers are satisfied with their work at high scale, for which their satisfaction ranks respectively downwards from the top, namely, cooperation in organization development, sacrifice for their responsibility, loyalty to organization and enthusiasm in duty performance.

Results of the hypothesis test proved to be consistent with each of the four hypotheses set forth above. Additionally, from this study we have learned that the boss's support is the most important working incentive of lecturers of the Kamphaeng Phet Rajabhat Institute for efficiency of their duty performance. It is followed by the opportunity to make progress in their career, scholarships and research funds, and welfare service, respectively. In addition, the institute administrative staff has come to realize that by this merit the lecturers give much weight to cooperation in the organization development, sacrifice for their work, loyalty to the institute and enthusiasm in duty performance.