

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย สุกัญญา กำจร ปริญา ร.ป.ม.  
คณะกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ยุภาพร ยูภาส ประธานกรรมการ  
อาจารย์วิทยา เจริญศิริ กรรมการ  
อาจารย์ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2551

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ  
การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี  
ความแตกต่างกันในเรื่อง เพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานตลอดจนเพื่อศึกษา  
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 198 คน ประกอบด้วย  
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 64 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 96 คนและลูกจ้าง  
ชั่วคราว จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ  
คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .77 และทำ  
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ  $F$ -test (One – way ANOVA) และ  
 $t$ - test (Independent samples)

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน  
จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน และนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรต้องปรับปรุงและดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น ดังนี้ การปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับของการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารต้องมีความชัดเจน ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้พอเพียงต่อการปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพร้อมทั้งควรพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นธรรมสูงสุดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

**TITLE** Work Motivation of Tambon Administrative Organization Officers in  
Amphoe Namon, Kalasin Province.

**AUTHOR** Miss.Sukanya Kamjorn      **DEGREE** M.P.A.

**ADVISORS** Mrs.Yupaporn Yupas              Chairman  
Mr. Witaya Charoensiri              Committee  
Mr. Songsak Jecrasombat              Committee

**RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVRESITY 2008**

#### **ABSTRACT**

This research aimed to examine work motivations of tambon administrative organization officers in Amphoe Namon, Kalasin Province, to compare work motivations of tambon administrative organization officers in Amphoe Namon, Kalasin Province who had differences in gender, level of education, and type of officer; and to investigate recommendations involving motivations for increasing work efficiency of tambon administrative organization officers in Amphoe Namon, Kalasin Province.

The population and sample ward in this research consisted of 198 tambon administrative organization officers in Amphoe Namon, Kalasin Province comprising 64 local administration officials, 96 officers as employed for mission, and 38 temporary employees. The instrument ward research was a 5 rating – scale questionnaire with there levels: highest, high, medium, low, and lowest; with a reliability of .77 . The collected data were analyzed by the use of the programmed computer. The statistics used were mean, percentage, and standard deviation; and F-test (One-way-ANOVA) and t-test (independent samples) were employed for testing hypotheses.

**The results of the research were as follows ;**

1. The work motivations of tambon administrative organization officers in Amphoe Namon, Kalasin Province as overall were at a medium level. When classified into each aspect, it was found that they work motivation at a high level in 1 aspect : Work achievement; and had work motivations at a medium level in 9 aspect in this order from the highest to the lowest mean: administration and command, recognition, responsibility, interrelationship, work characteristics, policy and administration, work environment, salary and compensation, and position promotion.
2. For the result of comparing levels of work motivations of tambon administrative organization officers in Amphoe Namon, Kalasin Province with differenced in gender, level of education, and type of officer did not have different work motivations as overall at the .05 level of statistical significance. Howerer, when each aspect was compared, it was found that tambon administrative organization officers with different level 3 aspects : position promotion, work characteristics, and policy and administration at the .05 level of statistical significance. Also tambon administrative organization officers with different types of officers had different work motivations in the aspect of responsibility at the .05 level of statistical significance.
3. The tambon administrative organization officers in Amphoe Namon, Kalasin Province recommended that the administrator should strongly improve and operate development for increasing work motivations of tambon administrative organization officers as follow : Work performance should be in conformity with the prescribed stages in the plan and regulations of work performance. Policy for administration must be clear. Teamwork should be promoted without discrimination. Workplaces and work environment must be improved. Modern materials and technology must be provided in adequacy for work performance. Also, the officers to have further education at higher levels. Simultaneously, work performance and salary promotion should be most fairly considered to create work motivations for there officers.