ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย อ้อมอารีย์ ยิ่วาศรี ปริญญา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร. สมเกียรติ เกียรติเจริญ ประชานกรรมการ

อาจารย์ยุภาพร ยุภาศ กรรมการ

อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิศัย กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารกาม 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครอง อำเภอในเขตจังหวัดกาพสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการปกครอง ที่ทำการอำเภอในเขตจังหวัดกาพสินธุ์ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาพสินธุ์ที่มี ระดับ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน และ ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครอง ในเขตจังหวัดกาพสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการปกครอง จำนวน 136 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานได้แก่ t-test, F-test (One-way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิสูจน์รายคู่โดยใช้สถิติ LSD. (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอใน เขตจังหวัดกาพสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย 3อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน

และ ด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

- 2. ผลการเปรียบเทียบแรงถูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการ ปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมี แรงถูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
- สถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และค้านเงินเคือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอใน เขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05
- 4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอใน เขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ความก้าวหน้ามีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอใน เขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทาง สถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำ
 การปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาพสินธุ์ ได้แก่ ควรวางคนให้เหมาะสมกับงานตามความ
 ถนัดของแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักพรหมวิหาร 4
 กวรเพิ่มวัสคุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ควรมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชามี
 อิสระในการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละคน ควรเปิด
 ให้มีการสอบคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้นทุกปี ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 ให้เหมาะสมกับงาน ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัด
 สถานที่ทำงานให้กว้างขวางเพียงพอแก่การบริการประชาชน ควรเพิ่มค่าครองชีพและ
 อัตราเงินเดือนให้เหมาะสม

TITLE: The Motivation in Work Performing of the Governing Officers at the District Governing Offices in Kalasin Province

AUTHOR: Om-iArree Yiwasri DEGREE: M. P. A. (Master of Public Administration)

ADVISORS: Asst. Prof. Dr. Somkiet Kietjareon Chairman

Mrs. Yupaporn Yupas Committee

Mr. Watcharin Suthisai Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2009

ABSTRACT

The objectives of the research were to study the motivation in work performing of the governing officers at the district governing offices in Kalasin Province, to compare the motivation in working performance of the governing officers classified by their educational levels, the salary levels, the working experiences and the monthly income, including the recommendations. Samples were 136 governing officers selected by using the simple random sampling technique. The rating scale questionnaires were used in collecting data. The statistic used were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics for proving the hypotheses were t-test and F-test, and LSD, with the statistic significant level at .05.

The results of the research were as follows;

- 1. The motivation in work performing of the governing officers at the district governing offices in Kalasin Province as a whole was found at high. As considered by aspects, it was found that nine aspects were at high. The first three highest were the supervision, the achievement and the work itself, respectively. One aspect was found at medium, it was the salary and the fringe benefit.
- 2. As the comparison of the motivation in work performing of the governing officers at the district governing offices in Kalasin Province classified by

their educational levels, the salary levels, the working experiences were found no different.

- 3. As the comparison of the motivation in work performing of the governing officers at the district governing offices in Kalasin Province classified by their monthly incomes were found different with the statistic significant level at .05.
- 4. Some suggestions were as follows; the person should be put in the right job, the supervisors should be fair and morality, the materials for work should be provided sufficiently, the supervisors should allow the officers to work freely, the examination for higher position should be held every year, the period of work should be provided proper with the job, the supervisors should recognize the ability of the officers, the offices should be appropriated for the services and the salary and fringe benefit should be appropriated for the officers.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม BAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY