ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย กนกพร แสงใกร

ปริญญา รป.ม.

**กรรมการที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ

ประชานกรรมการ

อาจารย์วิทยา เจริญศิริ

กรรมการ

อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิศัย

กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารกาม 2553

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารกาม จำแนกตามเพศ ระคับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารกาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานในเขตอำเภอบรบือ จังหวัด มหาสารกาม จำนวน 118 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเป็นกำถามปลายปิดในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 เป็นกำถามปลายเปิดในตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทคสอบสมมติฐานใช้ t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระคับ .05

# ผลการวิจัย พบว่า

 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ใน ระคับ ปานกลาง 1 ค้าน คือ ค้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำ
จุน พบว่า อยู่ในระคับมาก 2 ค้าน คือ ค้านนโยบายและการบริหาร และค้าน
สภาพแวคล้อมใน การทำงาน และอยู่ในระคับปานกลาง จำนวน 3 ค้าน คือ ค้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค้านการปกครองบังคับบัญชา และค้านเงินเคือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล

- 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05
- 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัคมหาสารคาม ได้แก่ ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัคการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรแบ่งหน้าที่และกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ควรทำงานตามนโยบายและแผนพัฒนาที่ กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY **TITLE** The Work Performance Motivation of Officers in Sub-district Administration Organizations in Borabue District, Maha Sarakham Province.

AUTHOR Kanokporn Sangkai

DEGREE M.P.A

**ADVISORS** 

Asst. Prof. Dr. Somkiet Kietjareon

Chairman

Mr. Witaya Charoensiri

Committee

Mr. Watcharin Sutthisai

Committee

### RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2010

#### ABSTRACT

The aims of the research were to study and to compare to work performance motivation of the officers in the sub-district administration organization in Borabue District, Maha Sarakham Province. This classified by gender, educational level and the period of time in work performance, including the suggestions. Samples were 118 officers in the sub-district administration organization in Borabue District, Maha Sarakham Province selected through stratified random sampling and simple random sampling techniques. The elosed ended and opend ended questionnaires were used in colle cting data. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and One-way ANOVA with the statistic significance at .05 level.

#### The results of the research revealed that;

1. The overall work performance motivation of the officers in the sub-district administration organization in Borabue District, Maha Sarakham Province was rated at high level. Considered by the motivation factors, four factors were rated at high level. They were the achievement, the responsibility, the recognition and the work itself, one factor was rated at moderately level. It was the advancement. Considered by the maintenance factors, two factors were rated at high level. They were the policy and administration and the working conditions. There factors were

rated at moderately level. They were the interpersonal relation, the supervision and the salary and fringe benefit.

- 2. The comparison of the work performance motivation of the officers classified by gender, educational level and the period of time in work performance was not different by the statistic at .05 level.
- 3. The suggestions were as follows: There should be the standard evaluation criterion, the supervisors should accept the opinion of the subordinates, the subordinate should be promoted, the subordinate should be delegated the decision making, the frame of work should be clear, the work and the duty policy and the plan.

