

ชื่อเรื่อง	ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้ศึกษา	นายบัณฑิต บุตรตะโคตร ปริญญา รม.
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานจำแนกสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว รวมทั้งสิ้น 51 คน ซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 25 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และแบบสอบถามแบบปลายเปิด สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t -test (Independent)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านการบริหาร
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3. สรุปข้อเสนอแนะต่อขวัญในการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว ด้านการบริหาร พบว่า ผู้บริหารควรมีคุณธรรม สร้างความรู้รักสามัคคี และความเป็นธรรมในหมู่คณะ ผู้บริหารต้องมองพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี ไม่ควรสร้างความแตกแยกในหน่วยงาน ควรมีการสร้างระบบการตรวจสอบจากชุมชน องค์กรกลาง อย่างสม่ำเสมอ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ควรเพิ่มกิจกรรมการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ควรจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารมีความยุติธรรม เปิด โอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ควรมีค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลา และควรมี โบนัสให้กับพนักงานทุกคนสม่ำเสมอ



Title : Morale on Work Performance of Officers of Sa-bua Sub-district
Administration Organization, Pathumrat District, Roi-et Province.

Author : Mr. Bunthoon Buttakhot **Degree :** M.P.A.

Advisors : Mr. Watcharin Sutthisai

Rajabhat Maha Sarakham University, 2010

Abstract

This study aimed to study and compare the morale on work performance of officers. This study classified in the different status of people who had answered the questionnaire and also study some suggestions. The subjects used in the study were 51 officers who were 25 government officials and 25 temporary officers. The instruments used in the study were 30 items of a five rating scale questionnaire with .93 reliability and a questionnaire related to the morale on work performance by open-ended questions. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, frequency, standard deviation and *t*-test (Independent sample) for hypothesis testing.

The results of the study were as follows :

1. The overall morale regarding work performance of the officers of Sa-bua Sub-district Administration Organization was rated at a high level. According to each aspect, these were shown at a high level : work satisfaction, salary and fringe benefits, and work security. The two aspects that were rated at a moderate level : relationship in the organization and also administration.

2. The comparison of the morale on work performance of officers of Sa-bua Sub-district Administration Organization classified by different status was significantly different at .05 level. According to each aspect, the satisfaction of work performance was shown significantly different at .05 level. Other aspects were not significantly different.

3. The samples also suggested that the administrators should have morale principles, harmony with the group, and fairness. The administrators should not have any conflict with the organization. There should be an investigation system made up of members of the community and a standard central organization. For relationships, the administrators should arrange unity building exercises and arrange activities in order to create harmony. For officers' satisfaction, training should always be available. For security, the administrators should be fair and give them opportunities for promotion. Regarding salary and fringe benefit, there should be some remuneration for overtime and finally there should be some bonus for all offices regularly.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY