

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ผู้ศึกษา นางสาวจริญญา ครุพิพรม **ปริญญา** ร.ม.(รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.พูนผลจักร สิทธิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาจากประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ทั้งหมด 3 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าน การปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ ด้านสุภาพ คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัย

สูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่าระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงของอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและ การบริหารงานตามลำดับ สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อยากให้บุคลากร ในหน่วยงานมีความรักและสามัคคีกัน ความร่วมมือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ของบุคลากรในหน่วยงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาล ในการทำงาน มีความยุติธรรม และไม่ลำเอียงในการทำงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title Motivation for Work Performance of the Officers in Sai Moon Sub-District Administrative Organization, Nam Pong District, Khon Kaen Province

Author Ms Jarinya Krupiprom **Degree** M. Pol. Sc. (Political Science)

Advisor Dr. Putthachak Sitthi

Rajabhat Maha Sarakham University, 2010

ABSTRACT

The objectives of the independent study were to survey motivation for work performance of the officers in Sai Moon Sub-District Administrative Organization, Nam Pong District, Khon Kaen Province, and to find the suggestions for the motivation for the work performance of the officers. The target population was forty officers in Sai Moon Sub-District Administrative Organization, Nam Pong District, Khon Kaen Province. The research instrument was a 5-rating-scale questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and descriptive analysis.

Results of the research

The research finding showed that the average level of the motivation for the work performance of the officers regarding motive factors and hygiene factors was high. The finding indicted that the key factors affecting the motivation for work performance were ordered respectively. The factor were success with work, type of work, security, work environment, responsibility, administration, interrelations, policy, respectfulness, professional advancement, salary and reward respectively. The finding indicated that the five motive factors of the motivation were success in work, type of work, responsibility, respectfulness and professional advancement respectively. Regarding the hygiene factors, it showed that the five hygiene factors of the motivation were job security, work environment, administration, interrelations, and policy respectively. Regarding the suggestions, it is

concluded that the officers should harmonize and be generous and friendly. The principles of good governance should be applied for the efficient administration in organization.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY