

การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมใน
การทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากร
ศึกษาต่อมากขึ้น เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และ
ความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความเที่ยงธรรมในระบบการพิจารณา ความดีความชอบ
เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ควรจัดงบประมาณ
ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
นอกจากนี้ส่วนกลางควรปรับปรุง โครงสร้างเงินเดือนของบุคลากรขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นต่อไป

TITLE Motivation on Work Performance of Personnel in Sub-district
Administration Organization in Kudlung District, Maha Sarakham Province

AUTHOR Grittiya Chaibang **DEGREE** M. P. A

ADVISOR Mr. Witaya Charoensiri

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY , 2010

ABSTRACT

The study aimed to: study the level of motivation on work performance, and compare motivation on work performance of personnel who had been different divisions in sub-district administration organization in Kudlung district, Maha Sarakham province including studying suggestions. The subjects used in the study were 123 personnel who had been working in Kudlung district administration organization selected by Taro Yamane' s technique. The instrument used in the study was a rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, *F*-test (One Way ANOVA) and pair comparison using LSD (Least Significant Difference) with the testing significant difference at .05 level.

The results of the study were as follows:

1. The overall level of motivation on work performance of personnel in sub-district administration organization in Kudlung district, Maha Sarakham province was rated at a moderate level. Considering each aspect, the four aspects were rated at a high level difference from high to low: working achievement, responsibility, work itself, and supervision technique. The six aspects were rated at a moderate level difference from high to low: recognition, policy and administration, individual relationship, work environment, salary and fringe benefit, and progressive position.

2. The comparison of motivation on work performance of personnel in sub-district administration organization in Kudlung District, Maha Sarakham province classified by personnel who had been different division was significant difference at the .05 level.

3. The subjects also suggested that administrators should provide the scholarship for personnel to study in higher level in order to bring knowledge to develop their occupation. There should be fair in double promotions in order to create morale for personnel in the organization. Materials, instruments and facilitators should be provided sufficiently. Besides, the main organization should consider the salary to suit the current economy and to enhance motivation in work performance of local personnel.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY