ชื่อเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ศึกษา

กฤติยา ชัยบัง

ปริญญา รป.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์วิทยา เจริญศิริ

# มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

## บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ
เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
กุดรัง จังหวัดมหาสารกาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกันตลอดจนศึกษา
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารกาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากรที่
ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารกาม จำนวน 123
คน ที่ใค้จากการคำนวณด้วยสูตรทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมกอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์
การแปรปรวนทางเดียว F - test (One - Way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นราย ค้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ค้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการปกครองบังคับ บัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 6 ค้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ

การขอมรับนับถือ นโขบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวคล้อมใน การทำงาน เงินเคือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอกุครั้ง จังหวัดมหาสารกาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอกุครัง จังหวัดมหาสารคาม มีคังนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาต่อมากขึ้น เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และ ความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความเที่ยงธรรมในระบบการพิจารณา ความคีความชอบ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ควรจัดงบประมาณ ค้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และ สิ่งอำนวยความสะควกให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ส่วนกลางควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY 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