

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ศึกษา ปัทชนก ศาสศิริ

ปริญญา ปร.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.บุภาพร บุภาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

### บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ t - test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) กำหนดทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้าน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหาร

ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่สังกัด แยกต่างกั น พบว่า บุคลากรที่มีเพศ และ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ สังกัด แยกต่างกั น โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกั นทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากร ที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกั น พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกั น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว กู ล มีแรงจูงใจแตกต่างกั นทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จ ของ

งาน หากงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรมีรางวัลตอบแทน ผู้บังคับบัญชาควรมหเมย หรือ ยกย่องเมื่อผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานประสบผลผลสำเร็จ ในการพิจารณาการ เลื่อนตำแหน่งผู้บังคับ บัญชาควรมใช้ หลักความสามารถ และประสิทธิภาพของงานในการ พิจารณา ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตราและเอาใจใส่การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้อง ของงาน ผู้บังคับบัญชาควรมปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ควรมส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร อุปกรณ์ ในสำนักงานควรมีความทันสมัย และเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาควรมให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนสวัสดิการและเงินเดือนของ ผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

**TITLE :** The performance motivation of the personnel of the sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham province.

**AUTHOR :** Paphatchanok Sasiri

**DEGREE:** M.P.A.

**ADVISOR :** Prof. Assist. Yupaporn Yupas

**RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2011**

### **ABSTRACT**

This research was aimed to study and compare the performance motivation of the personnel of the sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham province classified by their gender, their status and organization they worked including their suggestion about increasing of the performance motivation. The sample in this study was the personnel of the sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham consist of 217 persons; they were selected by the simple random sampling. The instrument used for collecting data was the five rating scale questionnaire with the reliability at .95 levels. The statistics for analysis were Frequency distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. Testing the hypothesis by t – test (Independent Samples and F-test (One-Way ANOVA), if it found difference, it'll be test by the LSD (Least Significant Difference) method with statistical significant at .05 levels.

**The research results were found as follows;**

1. The performance motivation of the personnel of the sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham province as a whole was in the moderate level, considering each aspect found there were 6 aspects were in the moderate levels; sorting the arithmetic mean from high to low for 3 aspects; the working environment, the interactional relationship and the working achievement. And there were in the low level for 4 aspects; the acceptable, the responsibility and the salary and benefit respectively.
2. The comparison result of the performance motivation of the personnel of the sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham province found that; the

personnel who was different gender had not differently in performance motivation, however, who was difference status and worked at difference organization had a performance motivation as a whole and the aspects of the working progressive and the salary and benefit differently with statistical significant at .05 levels.

3. The suggestion was found that; it should be the criterion for measuring the success of the task, the worker should get a reward if successful work effectively, the supervisors should commended or praised when subordinate performance and achieved success, use the principles of capability and performance in determining promotion, responsibility work should be clear and meet the position, supervisors should review and attention to work on a regular basis, supervisors should perform as a good example to their subordinates, should encouraged to work as a team with no partisan split in the organization, the office supplies and equipment should be modern and adequate, and the supervisors should focus on compensation Benefits and salaries of workers more.