

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย ณิชฎกรณกุล อ่อนเชียวกนก

ปริญญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์อาทิตย์ ผดุงเดช

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 34 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ระดับ 0.97 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.00$) แยกเป็น ปัจจัยจูงใจ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu= 4.08$) ด้านความสำเร็จของงาน($\mu= 4.07$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu= 4.03$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=4.03$) และด้านลักษณะของงาน ($\mu= 3.87$) และปัจจัยค่าจูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu= 4.25$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu= 4.12$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu= 4.00$)
 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu= 3.89$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu= 3.74$)

2. ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน พบว่า เพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน นอกจากนี้บุคลากรที่มีอายุ 25-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุ 25-40 ปี สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเช่นกัน รวมถึงบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรีสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยจูงใจสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุด แยกในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสรุปโดยรวมว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นลำดับแรก กล่าวคือ ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องด้วยการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยค้ำจุนเป็นลำดับที่สองให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

Title Motivation for the Performance of Personnel of Naborn Sub-District
Administrative Organization in Khammuang District, Kalasin Province
Author Miss. Nathakornkul Onkheawkanok **Degree** M.Pol.Sc. (Pol. Sc.)
Advisor Mr. Arthit Phadungdech

Rajabhat Maha Sarakham University, 2012

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to survey the level of motivation for the performance of personnel of the Naborn Sub-District Administrative Organization in Khammuang District, Kalasin Province, to compare the level of the motivation for the performance regarding gender, age, educational background and work itself, and to find some useful suggestions for the motivation. The target population was thirty four officers of the Naborn Sub-District Administrative Organization in Khammuang District, Kalasin Province.. The instrument was a questionnaire with .97 reliability index. The data were analyzed by computer program. The statistics used were percentage, mean, and standard deviation.

Results of this research were as follows:

1. The finding showed that the average level of the motivation for the performance was high ($\mu=4.00$). Regarding the motivation factors, five high levels of the motivation were advancement ($\mu= 4.08$), achievement ($\mu= 4.07$), responsibility ($\mu= 4.03$), recognition ($\mu= 4.03$) and work condition ($\mu= 3.87$).. Regarding the maintenance factors, five high levels of the motivation were policies and administration ($\mu= 4.25$), super vision ($\mu= 4.12$), salary and compensation ($\mu= 4.00$), work conditions ($\mu= 3.89$) and relation with peers ($\mu= 3.74$)

2. Regarding the independent variables, the findings showed that the average level of the motivation for both the motivation factors and maintenance factors of male officers was higher than that of female officers. In addition, the findings showed that the average level of the motivation for both the motivation factors and maintenance factors of 25-40-year-old officers was higher than that of 40-year-old officers. The findings showed that the average level of the motivation for both the motivation factors and maintenance factors of the officers with postgraduate degree was higher than that of the officers with undergraduate degree. The finding showed that the average level of the motivation of the government officers was higher than that of the casual workers.

2. In regard to the priority on the suggestions, the motivation factors and maintenance factors in the motivation were advancement, work itself, salary, recognition, relations with peers, achievement, responsibility, policies and administration, supervision and work conditions respectively.

In conclusion, the officers should be encouraged and supported to develop their knowledge and skills for the efficient performance including professional advancement.