

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ผู้วิจัย นางสาวกัญญาณัฐ หาญคำหล้า **ปริญญา** บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. อัจฉรพร เถลิ้มชิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 210 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 130 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน พนักงานจ้าง จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐานใช้ F - test โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่าง ผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference)

ผลการศึกษาพบว่า

1. การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 6 ด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มี เพศ ระดับการศึกษาและประเภทบุคคล แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัด บึงกาฬ ที่มีอายุ และรายได้ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม ควร เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การสร้างคุณภาพ การลดต้นทุน การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน และการดูแลรักษาเครื่องจักร การกำจัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม ในการทำให้เกิดคุณภาพขององค์การควรจัดประชุม อบรม และสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานให้มากขึ้น ควรมีคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติราชการเป็นระยะควรกำหนดกฎ กติกา ในการปฏิบัติงานให้เป็น ไปในแนวทางเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

TITLE Working Motivation of the personnel in Sub district Administrative Organization in Maung District, Bueng Kan province.

AUTHOR Miss Kanyanut Hankamla **DEGREE** M.B.A. (Business Administration)

ADVISOR Dr. Atcharapon Chalermchit

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY 2013

ABSTRACT

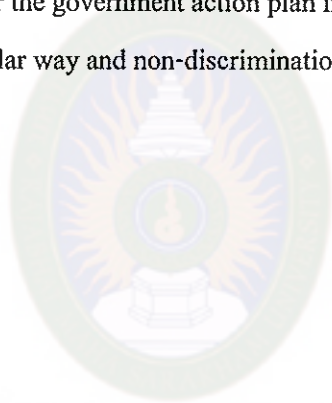
The objectives of this research were; 1. to study the working motivation of the personnel in Sub district Administrative Organization in Maung District, Bueng Kan province; 2. to compare the working motivation toward the work performance of the personnel in Sub district Administrative Organization in Maung District, Bueng Kan province; and 3. to study the personnel's suggestions to construct the working motivation in sub district Administrative Organization in Maung District, Bueng Kan province. The data was collected from 210 personnel who come from 3 groups; 130 local government officers, 20 government employees, and 60 casual workers. Questionnaires were used in the study and analyzed by using statistical program of 5-level rating scale, the significant level was rated at 0.95. The data was analyzed by statistics such as mean and standard deviation. F-test was employed for testing hypotheses at the .05 level of significance and LSD. (Least Significant Difference) was used for multiple comparisons.

The result of the study revealed as follow;

1. The level of working motivation analysis revealed that the personnel's motivations on work performance in Muang district, Bueng Kan province was rated in high degree overall. When each aspect was individually considered, it was found that the overall level was rated as high in 7 aspects and 6 aspects as moderate which can be ranked by mean from highest to lowest as follows: vocation status, work achievement, supervision technical, interpersonal relationship, policy and administration, recognition, individual livelihood, work itself, responsibility, advancement, working condition, salary and benefit, and working stability, respectively.

2. There was no different opinion on working motivation of the personnel in Muang district with difference of gender, education level, and personnel type. But there were different opinion with difference of age and income which was statistical rated as .05

3. The personnel's suggestions revealed that should to have performance appraisal for fairness, should provide an opportunity for employees to participate in the feedback for work quality improvement such as making quality, reducing cost, safety in the work, machinery maintenance, and removal process is unnecessary which the workers are very proud to involved in quality of the organization. In addition, should be meeting, training and making personnel motivation to more participate in the activities of the organization. The organization should have the committee to periodic monitor the government action plan implementation, and should set the rules, treaty for working in a similar way and non-discrimination.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY