

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด

มหาสารคาม

ผู้วิจัย : นิตยา แก้วหานาม

ปริญญา : บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ภณิตา สุนทรไชย

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ดร.นิศารัตน์ โชติเชย

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม และ 3) เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 323 คน โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเนะ รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถิติที่ทดสอบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกันและสถิติเอฟทดสอบค่าเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่มและผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคามโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

2. อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล และภายในองค์กรให้มีการแสดงออกด้วยมิตรภาพไมตรีที่ดีต่อกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และควรมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีมและควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตรงเวลาและตรงต่อหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การไปศึกษาดูงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ควรให้มีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดฝึกอบรม

TITLE : The Motivation to Work of the Personnel of Sub-district Administration Organizations in Maha Sarakham Province, Thailand

AUTHOR : Nittaya Kaewhanam

DEGREE : M.B.A. (Master of Business Administration)

ADVISORS : Assoc.Prof. Phanita Soonthornchai Major Advisor
Dr. Nisarath Chotchey Co- advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the motivation levels to work of the personnel of sub-district administration organizations. 2) to compare the motivation levels in work performance of the personnel of sub-district administration organizations and 3) to suggestions about the motive of personnel administration district in maha sarakham .The sample was 323 personnel of sub-district administration organizations, selected by Yamane's formula. The instrument used for collecting data was a five-rating scale questionnaire. The obtained data were subsequently analyzed to find the percentage, mean and standard deviation. T-test (Independent Samples Test) and F-test (One way ANOVA) were also used to test statistical significance at .05 and pairwise comparisons were applied using Scheffe method .

The results are as follows

1. The motivation level in work performance of the personnel of sub-district administration organizations as a whole and individual aspects was at a moderate level ranging from advancement in work, work itself, recognition, responsibilities, interpersonal relations, policy and administration, salary and fringe benefits, working condition and supervision respectively.
2. Age educational work in practice and working life at different levels comment about the motivation for the performance difference is statistically

significant at the .05 level. The gender difference in opinion regarding the motivation to work. not different.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. Feedback about the motives of personnel administration in maha sarakham district found that the success of the work. Should the morale of the staff working on the goal. The recognition should have recognized the competence of the individual. And the organization is expressed in friendship relations to the good. The advance in rank employees should be encouraged to advance in rank. And should be considered good. With a passion for justice responsibility there should be a clear division of responsibilities to achieve the performance characteristics of the work should be encouraging employees to work as a team and should encourage employees to work on time and on duty. Policy and Management employees should be encouraged to have unity of rule. Should have respected the opinions of subordinates. The relationship between employees should be encouraged to have activities such as a study visit in the work environment. There should be training the mind to personnel development. To create a good attitude in practice. The salary and fringe benefits should be awarded to employees who perform the benefits to the district administrative office and should have the support staff to receive training in various courses of the department of local administration promotion training.