



1.2 ปัจจัยสำคัญ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .104 - .806 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือกับตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่กับด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับด้านนโยบายและการบริหาร

3. ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจำนวนความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้ ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ควรยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงส่วนรวมและประโยชน์ประชาชนเป็นอันดับแรก ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แต่ละด้าน โดยเน้นวิทยากรที่มีความชำนาญและมีวิธีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรมีความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีความสามัคคีในองค์กร และควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

**TITLE:** The relationships between the working motivation of officials working at sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham province.

**AOTHOR:** Phattthriya Tepthong      **DEGREE:** M.P.A. (Public Administration)

**ADVISOR:** Asst. Prof. Dr.Sanya Kenaphoom      Chairman  
Dr.Watcharin Suththisai      Committee

**RABHAT MAHASARA KHAM UNIVERSITY, 2013**

### **ABSTRACT**

This research was aimed to study the working motivation and the relationships between the working motivations of officials working at sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham province, including the useful suggestion about how to increase the working motivation. The sample was the officials working at sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham province consist of 217 persons; they're selected by Taro Yamane's sampling sized and using the simple random sampling. The instrument for collecting data was the five rating scale questionnaire. The statistics for analysis're frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by Multiple Pearson Product Moment Correlation by significant statistic at .05 levels.

#### **The research results're found as follows;**

1. The working motivation of officials working at sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham province as overall's at moderated level, considering each aspect found that;

1.1 The motivation factors found that there're high for three aspects and moderated for two, sorting arithmetic mean from highest to lowest; the success of work, the style of work, the respect, the responsibility and the advancement in position respectively.

1.2 The hygiene factors found that there're high for two aspects and moderated for three, sorting arithmetic mean from highest to lowest; the government or

command, the work environment, the policy and management, the relationship between parties, and the salaries and complementary benefits respectively.

2. The relationships between the working motivations of officials working at sub-district administrative organization in Muang district, Mahasarakham province found that there're correlation coefficient between 0.104-0.806; the Variables with highest correlation coefficients for three sequence were; the respect and the relationship between parties, the advancement in position and the government or command, the respect and advancement in position, however the lowest correlation coefficients was the style of work and the policy and management.

3. The useful suggestion about how to increase the working motivation found that; promote and support training / education to enhance their learning experience, acceptance and trust in the knowledge and skills of workers, performance by taking into account the public interest and benefit of the people first, welfare for the disburse funds quickly, supervisors should act as role models justice, instructor training courses focusing on skills transfer and easy to understand, decentralization of decision-making to be fully operational, responsible for the implementation, work assigned to be completed on schedule, monitor performance on a regular basis, unity within the organization, and make a fair evaluation.