

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย ละมุล บุตรา **ปริญญา รม.ม.**

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรืองยศ จันทร์สามารถ ประธานกรรมการ
อาจารย์ยุภาพร ยุภาศ กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด
มหาสารคาม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 266 คน โดยใช้การสุ่มแบบ
แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random
Sampling) เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมี
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t -test และการวิเคราะห์ที่
ความแปรปรวนทางเดียว F -test (One way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด
มหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน
พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของ
งาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านวิธีการ
ปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและ
การบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและ ตำแหน่งงาน แตกต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับ ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น สนับสนุนให้พนักงาน ได้รับการศึกษาสูงขึ้น ปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความ ยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะอาด สบาย ไม่ควรก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญา เพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลัก การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

TITLE The Motivation of the Officers for the Operation in Sub-District Administration Organization, Kantarawichai District, Maha Sarakham Province

AUTHOR Lamul Buttra **DEGRE** M.P.A

ADVISORS Asst. Prof. Ruangyot Chandrasamart Chairman
Ms. Yupaporn Yupas Committee
Asst. Prof. Saowalak Kosonkittiumporn Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2009

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze and compare the level of motivation of the officers for the operation and also find out the suggestion for the motivation in working efficiently in sub-district administration organization, Katarawichai district, Maha Sarakham province. The sample subjects were two hundred and sixty six officers in sub-district administration organization, Katarawichai district, Maha Sarakham province. They were selected by stratified random sampling and simple random sampling technique. The data were collected by a questionnaire with the reliability value of .91. The research statistics used were percentage, mean, mode, standard deviation, t-test (independent Sample), and F-test (One-Way ANOVA).

Results of the research were as follows:

According to the data, it was found that the average level of the motivation of the officers for the operation was high. Two high levels of the motivation of the officers were motivation factors and hygiene factors. The motivation factors were success at work, respectfulness, responsibility, nature of work and work promotion, and the hygiene factors

were governance, relation between officers between administrators and colleagues, policy and administration, work condition, work status, work security, opportunity of promotion. However, the level of the motivation for salary was moderate.

The average level of the motivation of the officers for the operation regarding the different sex, educational background and work position was insignificantly different at the .05 level.

In conclusion, the findings indicate that the administrators should emphasize increasing the motivation for the operation by raising the salary, recognizing the officers, supporting further study, and fairness. In regard to the workplace, it should be clean, and comfortable. The improvement of work contract should be up-to-date and the administration should be also based on the principles of good governance.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY