

ชื่อเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัย สุภาพร นันทนางกุล ปริญญา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)

กรรมการที่ปรึกษา อาจารย์วิทยา เจริญศิริ ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ กรรมการ

ผศ.บุภาพร บุภาศ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2552

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วได้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ  $F$ -test (One-way-ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ระดับคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหาร และด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร

ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี คือ ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบ ควรปรับเงินเดือนให้ได้รับเพียงพอตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ปรับปรุงอาคารสำนักงานบางหน่วยงานให้มีสภาพที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ควรแบ่งงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบหลายด้าน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่เป็นทางการ และควรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและรวดเร็ว



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**Title** The Opinion on Performance Motivation of Personnel of Huay Luang  
Irrigation and Maintenance Project in Muang District, Udonthani Province

**Author** Ms Supaporn Nanthanangkoon **Degree** Master of Public Administration

**Advisors** Mr. Witaya Chareonsiri Chairman  
Asst. Prof. Dr. Somkait Kiatcharoen Committee  
Asst. Prof. Yupaporn Yupas Committee

**Rajabhat Maha Sarakham University, 2009**

### **Abstract**

The objective of the research was to survey, to compare the degree of the opinion of personnel of Huay Luang irrigation and maintenance project on the performance motivation in Muang district, Udon Thani province regarding educational background, position and work experience, and to find the suggestions for performance motivation. The sample subjects were 90 officers of Huay Luang irrigation and maintenance project. The research instrument was a rating scale questionnaire. The research statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and F-test (One-way-ANOVA).

#### **Results of the research were as follows:**

According to the data, it was found that the average degree of the opinion toward the performance motivation was moderate. The 4-moderate-degree issues were trust, administrative policy, salary and benefits.

In regard to the comparison, it revealed that the average opinion of the officers toward the performance motivation regarding educational background, work position and work experience was not significantly different.

In conclusion, the research findings indicate that the right man should be put in the suitable job. The salary should adjusted based the economic situation. The office should be

comfortable. The officers should take more responsibilities. Team work should be promoted. The outstanding officers should be encouraged to have a creative thinking skill. The well-performed officers should get reward. The informal administration should be used and the administrative policy should be clear and quick.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY