

และ ด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ควรวางคนให้เหมาะสมกับงานตามความถนัดของแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักพรหมวิหาร 4 ควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ควรมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละคน ควรเปิดให้มีการสอบคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้นทุกปี ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขวางเพียงพอแก่การบริการประชาชน ควรเพิ่มค่าครองชีพและอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม

TITLE : The Motivation in Work Performing of the Governing Officers at
the District Governing Offices in Kalasin Province

AUTHOR : Om-iArree Yiwasri **DEGREE :** M. P. A. (Master of Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Somkiet Kietjareon Chairman
 Mrs. Yupaporn Yupas Committee
 Mr. Watcharin Suthisai Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2009

ABSTRACT

The objectives of the research were to study the motivation in work performing of the governing officers at the district governing offices in Kalasin Province, to compare the motivation in working performance of the governing officers classified by their educational levels, the salary levels, the working experiences and the monthly income, including the recommendations. Samples were 136 governing officers selected by using the simple random sampling technique. The rating scale questionnaires were used in collecting data. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics for proving the hypotheses were t-test and F-test, and LSD. with the statistic significant level at .05.

The results of the research were as follows;

1. The motivation in work performing of the governing officers at the district governing offices in Kalasin Province as a whole was found at high. As considered by aspects, it was found that nine aspects were at high. The first three highest were the supervision, the achievement and the work itself, respectively. One aspect was found at medium, it was the salary and the fringe benefit.

2. As the comparison of the motivation in work performing of the governing officers at the district governing offices in Kalasin Province classified by

their educational levels, the salary levels, the working experiences were found no different.

3. As the comparison of the motivation in work performing of the governing officers at the district governing offices in Kalasin Province classified by their monthly incomes were found different with the statistic significant level at .05.

4. Some suggestions were as follows; the person should be put in the right job, the supervisors should be fair and morality, the materials for work should be provided sufficiently, the supervisors should allow the officers to work freely, the examination for higher position should be held every year, the period of work should be provided proper with the job, the supervisors should recognize the ability of the officers, the offices should be appropriated for the services and the salary and fringe benefit should be appropriated for the officers.