ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย นายสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ **ปริญญา** ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ทัชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานการศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผล ดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

35-40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยม ปลาย/ปวช ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานที่จ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 3 – 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 – 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่ อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าการมีปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจาก บุคลากร ทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตน และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์ค้ำจุนเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกว่าไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้แต่เรื่องสวัสดิการค่ารักพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มี หรือไม่พอจ่ายในบางปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Motivation in the Performance of Personnel Administration Waengnang District of Maha Sarakham Province.

Author : Mr.Sunthorn Theimsuwanleart **Degree :** M.Pol.Sc. (Political Science)

Advisor : Mr.Tatchavat Laosuwan

Rajabhat Mahasarakham University, 2010

ABSTRACT

This study aimed to examine the motivation of workers. And study recommendations about staff motivation Administration Sub Waeng Nang Muang Maha Sarakham BY general information about the characteristics of people with sex, age, education, income, position and experience of this study. The target population of the study. Tools used in the study questionnaires and statistical analysis data were used in the average percentage standard deviation.

The results of the were follows:

1. Motivation and Performance of the District staff. Tambon Administration Organization. Waeng Nang Muang Maha Sarakham Overall, the high level. When considering the high level found in the seven areas of work success. Superiors in government. Policy and administration. The job. The responsibility The recognition and interpersonal relationships. And the average level in three areas of work environments. The progress of the position And the salary and benefit support

2. Motivation in the performance of Personnel Administration Sub Waeng Nang, Muang, Mahasarakham by sex, age, education, income, location and experience listed as follows by sex showed that personnel men are motivated in operations were at a high level. And women are motivated to work as a whole at a high level by age showed that people aged 25-30 years had the motivation to work as a whole at a moderate level. The people aged 35-40 years and more than 40 years of age, motivation and overall performance were high. By

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

level of education found that most people with lower secondary education. Diploma / Bachelor's Degree Bachelor's degree and higher. The motivation of workers were at a high level. The people with high school education / Secondary School Vocational motivated to work as a whole at a moderate level. By income revealed that people with income less than 10,001 to 20,000 baht and 10,000 baht 20,001-30,000 baht and motivation to work as a whole at a high level. By location found that local people with the appointment and employment of mission staff. And temporary employees. Motivation to work as a whole at a high level. Found by experience that people with work experience less than 3 years and 3-6 years in performance incentives were at the middle level. The people with experience 7-10 years and 10 years had higher motivation to work as a whole at a high level.

3. Suggestions on motivation in the performance incentive, most administrators want to consider Home Rule Act in the administration. Motivation factors on motivation to work. Most of the factors that sustain Is good for employees. However, because staff work with local politicians. This lack of vision in management. Commitment, but personal gain. Budget and Management is an obstacle to upholding the same benefits. Some times people have felt insecure profession. Even on the welfare. Hospital Fees love child Rents some liquidity without Or do not pay enough in some years.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY