

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม  
จังหวัดนครพนม

ผู้ศึกษา บัวสี ศรีอ่อน ..... ปริญญา ปร.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 195 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้  $t$ -test (Independent Sample) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA :  $F$ -test) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

#### ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ควรให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการทุกคน ควรจัดหาเงินหรือรางวัลพิเศษอื่น เพื่อจ่ายเงินเพิ่มเป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการให้ตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการอื่นควรให้มีความรวดเร็วขึ้น ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม ควรกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ อย่างทั่วถึงทุกคน ควรส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการ ควรมอบอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้ข้าราชการจัดทำกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

**TITLE :** The Work Performance Motivation of officials of Nakhon Phanom Provincial Administrative Organization

**AUTHOR :** BuaSi Srion

**DEGREE :** M.P.A.

**ADVISOR :** Dr.Sanya Kenaphoom

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2011**

### **ABSTRACT**

This study aimed to study and to compare the motivation of work performance of the Nakhon Phanom Provincial Administration officials, including their suggestion. This was classified by sex, age, duration of work performance. Samples used in this study were 195 officials of Nakorn Phanom Provincial Administration selected through simple random sampling. The instrument used in the study was a five rating scale questionnaire with .97 of reliability level. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing were *t*-test (Independent Sample) and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA: F-test) with the statistic significance at the .05 level.

**The results of the study were as follows;**

1. The motivation in the performance of Nakorn Phanom Provincial Administrative Organization as overall was rated at high level. When considered by aspects, eight aspects were rated at high level. The first three aspects were the work successful, the governing and the commanding and the respect. Two aspects were rated at moderately level. They were the work progression and the fringe benefit.

2. As the comparison of the motivation in work performance of Nakhon Phanom Provincial Administration officials classified by gender, age, duration of work performance was not different by the statistic at .05 level.

3. The suggestions of the officials were as follows; the consideration to increase the yearly salary of the officials should be fair. There money should be provided for rewards

to the officials, the disbursement of other fringe benefits should be in time, the fringe benefits such as housing should be improved, the criteria for selection of personnel to be trained should be covered, the officials should be promoted to a higher position, the decision power should be delegated to subordinates, there should be at least three good relationship activity a year, there should have a standard assessment of work performance, the subordinates should be allowed to express their opinion and the subordinates should be delegated the decision in work performance.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY