

ชื่อเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
อำเภอเมือง จังหวัคนครพนม

ผู้ศีกษา วิไล สิงห์ทอง

ปริญญา ปร.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิศัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การศีกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัคนครพนม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศีกษาระดับแรงงูใจ และเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรองค้การบริหารส่วนตำบล และศีกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัคนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศีกษา ได้แก่ บุคลากรองค้การบริหารส่วนตำบล 44 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศีกษาประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิด และปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการศีกษาเท่ากับ .88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t -test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศีกษา พบว่า

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัคนครพนม พบว่า บุคลากรองค้การบริหารส่วนตำบล มีแรงงูใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่

ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานรองลงมา คือด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จากมากไป น้อยดังนี้ ควรมีเกณฑ์การการวัดการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชาควรให้การชมเชยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสบุคลากรในองค์กรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน โดยจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานให้ชัดเจน ครอบคลุม ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายให้บุคลากรได้รับทราบ ผู้บริหารควรเอาใจใส่กำกับดูแลบุคลากรในเรื่องระเบียบวินัย การปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรให้มากขึ้น ควรจัดให้มีสถานที่เก็บเอกสารที่เป็นระเบียบและเป็นสัดส่วน และผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

TITLE : The Motivation in Work Performance of Ban Klang Sub-district
Administration Organizations, Muang District, Nakorn Phanom Province

AUTHOR : Wilai Singthong

DEGREE : M.P.A.

ADVISOR : Mr. Watcharin Sutthisai

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2011

ABSTRACT

The aims of this study were to study and to compare the motivation in work performance of personnel in Ban Klang Sub-district Administration Organizations, Muang District, Nakorn Phanom Province. This classified by gender, status, period of work and type of personnel and Sub-district Administration Organizations working including their suggestions. Samples were 44 personnel selected through stratified random sampling and simple random sampling techniques. The instrument used for collecting data was five rating scale questionnaire. The statistics applied were frequency, percentage, standard deviation, t-test, F-test (One way ANOVA) and Shcffe, with the statistic significance at .05 level.

The results of the study were as follows;

1. The motivation in work performance of personnel of Ban Klang Sub-district Administration Organizations, Muang District, Nakorn Phanom Province as overall was rated at high level. As considered by aspects, six aspects were rated at high level. The first three aspects were the governing and order, the policy and administration. Four aspects were rated at moderately level. They were the work situation, the work itself and the interpersonal relationship, respectively.

2. The comparison of the motivation in work performance of personnel in Ban Klang Sub-district Administration Organizations, Muang District, Nakorn Phanom Province classified by gender, status and peiod of work as overall was not different by the statistic at .05 level but classified by type of personnel as overall was different by the statistic significance at .05 level.

3. The suggestions were as follows ; the criteria of work evaluation should be relevance with the objective of work, the administrator should admire the officers who work well, the officers should be given the opportunity to work in higher position, the administrator should put the right man to the right job, the responsibility of work should be clear, the rules of working should be applied, the relationship between the officers and the administrator should be developed, the document keeping area should be provided, the awards for the officers should be provided yearly.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY