

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ  
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย เคมิตร ใจบุญ                      ปริญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ทัชชววัฒน์ เหล่าสุวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมทั้งสิ้น 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่เป็นค่ามาตราส่วน 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ระดับ 0.96 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการศึกษา พบว่า

1.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.04$ ,  $\sigma = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 10 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\mu = 3.52$ ,  $\sigma = 0.78$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 3.39$ ,  $\sigma = 0.49$ ) ด้านความสำเร็จของงาน ( $\mu = 3.32$ ,  $\sigma = 0.62$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.52$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.65$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\mu = 2.94$ ,  $\sigma = 0.59$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 2.92$ ,  $\sigma = 0.72$ ) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.73$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.52$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\mu = 2.62$ ,  $\sigma = 0.66$ )

## 2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ

อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน โดยรวม และรายค้ำไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ มีดังนี้ การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือแผนงานที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากขึ้น การรับผิดชอบมากกว่าหน้าที่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้มากขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรจัดสถานที่ทั้งภายในห้องทำงานและบริเวณรอบนอกให้เหมาะสมและสวยงามเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ควรตั้งงบประมาณด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินโบนัสควรตั้งงบประมาณจ่ายทุกปีงบประมาณ

**Title** Motivation for the Performance of Officers of the Lub Sub-District  
Administrative Organization, Muang District, Kalasin Province

**Author** Demit Jaiboon **Degree** M. Pol. Sc. (Political Science)

**Advisor** Dr. Thatchawat Laosuwan

**Rajabhat Maha Sarakham University, 2012**

### **ABSTRACT**

The objectives of the research were to survey the level of the motivation for the performance of officers of the Lub Sub-District Administrative Organization, Muang District, Kalasin Province, compare the motivation of the officers for the performance regarding gender, educational background and work status, and find suggestions for the performance. The target population was ninety seven officers of the Lub Sub-District Administrative Organization, Muang District, Kalasin Province. The instrument was a questionnaire with the .96 reliability value. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation.

Results of the research were as follows:

1. The finding showed that the average level of the motivation of the officers for the performance was moderate ( $X = 3.04$ ,  $S.D. = .63$ ). One high-rate-level of the motivation was policies and administration. Nine moderate-rate-levels of the motivation were supervision, ( $X = 3.39$ ,  $S.D. = .49$ ), achievement ( $X = 3.32$ ,  $S.D. = .62$ ), responsibility ( $X = 3.06$ ,  $S.D. = .52$ ), interpersonal relations ( $X = 2.97$ ,  $S.D. = .65$ ), recognition ( $X = 2.94$ ,  $S.D. = .59$ ), working conditions ( $X = 2.92$ ,  $S.D. = .72$ ), salary and compensation ( $X = 2.81$ ,  $S.D. = .73$ ), work itself ( $X = 2.81$ ,  $S.D. = .52$ ), and possibility of growth ( $X = 2.62$ ,  $S.D. = .66$ ).
2. The average level of the motivation of the officers for the performance regarding the different genders, educational backgrounds, and work statuses was not different.

3. Regarding the suggestions, they are concluded that the performance should be based the plan. The superiors should provide the subordinates with opportunity to share idea. The officers should be supported to further study and attain training courses. The officers should be provided possibility of the growth. Works and responsibilities of all officers should be classified and identified clearly. Team work method should be used for the efficient performance. The work environment should be clean and clear. The budget should be sufficient for the performance of the officers. The budget on compensation should be set every year.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY