

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช
จังหวัดมหาสารคาม

ผู้ศึกษา นายสง่า ทองปาน

ปริญญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ทั้งหมด เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.96$; $\sigma = .35$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\mu = 3.86$; $\sigma = .27$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.74$; $\sigma = .29$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.72$; $\sigma = .40$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.68$; $\sigma = .35$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.65$; $\sigma = .25$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.56$; $\sigma = .37$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.42$; $\sigma = .33$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 3.39$; $\sigma = .32$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\mu = 3.31$; $\sigma = .26$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ปรากฏผล ดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36- 45 ปี และอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส./อนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงาน อบต. ลูกจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 5,531 - 10,000 บาท และรายได้ สูงกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

TITLE The Motivations for Work Performance of the Personnel in the Naphu Sub-District Administrative Organization

AUTHOR Mr. Sanga Thongpan

DEGREE M. Pol. Sc. (Political Science)

ADVISOR Mr. Thiraphat Loiwirat

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2012

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to survey the motivations for work performance of the personnel in the Naphu Sub-District Administrative Organization, Yang Srisurart District, Maha Sarakham Province, to compare the motivations of the personnel for work performance regarding gender, age, educational background, work position, and income and find some useful suggestions for the performance. The target population was thirty five officers in the Naphu Sub-District Administrative Organization. The instrument was a questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and frequency.

Results of the research were as follows:

1. The finding showed that the average level of the motivation of the personnel for the work performance was high. Seven high levels of the motivations were achievement ($\mu = 3.96$; $\sigma = .35$), administration policies ($\mu = 3.86$; $\sigma = .27$), work itself ($\mu = 3.74$; $\sigma = .29$), responsibility ($\mu = 3.72$; $\sigma = .40$), supervision ($\mu = 3.68$; $\sigma = .35$), recognition ($\mu = 3.65$; $\sigma = .25$) and interpersonal relations ($\mu = 3.56$; $\sigma = .37$). Three moderate levels of the motivations were working conditions ($\mu = 3.42$; $\sigma = .33$), advancement ($\mu = 3.39$; $\sigma = .32$) and fringe benefit ($\mu = 3.31$; $\sigma = .26$).

2. Regarding the comparison of the motivations, the findings indicated that the average level of the motivations for the performance of male and female respondents was high. The average level of the motivation for the performance of the respondents at the age of 26-35, 36-45 and over 46, was high. The average level of the motivations for the performance of the respondents who got diploma, bachelor's degree and master's degree, was high. The average

level of the motivations for the performance of the respondents who were government officers, employees and casual workers, was high. The average level of the motivations for the performance of the respondents who earned 5531-10000 baht a month and over 10000 baht a month, was high.

3. Regarding the suggestions, they are concluded that the most frequency of the suggestion is achievement. Whereas, the least frequency of the suggestion is recognition. Regarding the maintenance factors, the finding indicates that the most frequency of the suggestion is administration policies. Whereas, the least frequency of the suggestion is interpersonal relations.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY