

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัว ดังนี้ 1) อายุ 2) รายได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.717 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการผันแปรการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ร้อยละ 51.50 ($R^2 = .515$)

3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จ ของงาน หากงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะมีรางวัลตอบแทนผู้บังคับบัญชาควรชมเชย หรือยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความสามารถ และประสิทธิภาพของงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตราและเอาใจใส่การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้องของงาน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร อุปกรณ์ในสำนักงานควรให้มีความทันสมัย และเพียงพอ และผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนสวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

TITLE : Factors Affecting the Motivation for Work Performance of Sub-District

Administrative Organization Officers in Muang District, Nakhon Panom Province

AUTHOR : Supaporn Ornkhom

DEGREE : M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr. Yupaporn Yupas

Chairperson

Asst. Prof. Dr. Saowalak Kosolkitiamporn

Committee

Asst. Prof. Dr. Sanya Khenaphum

Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

The purpose of the research was to identify factors affecting the motivation for work performance of Sub-District Administrative Organization Officers in Muang District, Nakhon Panom Province, and to discover some useful suggestions for improving work performance. The samples were two hundred and twenty seven officers of Sub-District Administrative Organizations in Muang District, Nakhon Panom Province. The instrument was a questionnaire with .95 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation and multiple linear regression analysis.

The research results were found as follows ;

1. The finding showed that the average level of the motivation for work performance of the officers was moderate. Three moderate levels of the motivation were work conditions, interpersonal relations and achievement. Three low levels of the motivation were recognition, responsibility and salary.

2. The finding indicated that two factors significantly affected the work performance of the officers at the .05 level. They were age and income, which the multiple relation coefficient index was .0717. The percentage of the variance in work performance of the officers was 51.50%. ($R^2 = .515$)

3. In conclusion, the research suggests that the criteria for the achievement should be set, and reward and compliment is necessary for the achievement. The work promotion should be based on the ability and work quality of the officers. The responsibility for work should be clearly assigned for the officers. The supervisor should monitor regularly the subordinates. Team work should be employed for work management. The office equipment should be new, modern and sufficient. The supervisor should increase salary and compensation for the officers.