

ชื่อเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ  
อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

ผู้วิจัย นางสาวณัฐรชานันท์ โจน่มคำ ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมกรที่ปรึกษา ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัตินี้ ประธานกรรมกร  
ดร.ศักดิ์พงศ์ หอมหวล กรรมกร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร และเปรียบเทียบแรงงูใจในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดย  
จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ส่วนงานที่สังกัด และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ  
ในการเพิ่มแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอ  
เลิงนกทา จังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำนวน 54 คน ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ให้  
ข้อมูลในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ส่วนงานละ 5 คน รวมเป็น 15 คน เครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง  
ฉบับเท่ากับ .93 แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการ  
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ  
การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent samples) และ F-test (One – way ANOVA) โดย  
กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ  
อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านมีความแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ควรเปิดโอกาสให้ ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีการทำงานเป็นที่ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตาม กำหนดเวลา ควรมี การจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้ มาติดต่องาน และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**TITLE :** Motivations for the Operation of the Officers of Khoksamran Sub-District  
Administrative Organization, Lerng Noktha District, Yasothorn Province

**AUTHOR :** Miss Nathaya Joamkham

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

**ADVISORS :** Dr. Songsak Jirasombat

Chairman

Dr. Sakpong Homhuan

Committee

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014**

### **ABSTRACT**

The purposes of the research were to explore motivations for the operation of the officers of Khoksamran Sub-District Administrative Organization, Lerng Noktha District, Yasothorn Province, to compare the motivations for the operation of the officers regarding gender, age, educational background, work position, salary and workplace, and to discover some useful suggestions for improving the motivations. The samples for the quantitative research were fifty four officers of Khoksamran Sub-District Administrative Organization. The target population for the qualitative research was fifteen officers from three major divisions of Khoksamran Sub-District Administrative Organization. The instrument was a questionnaire with .93 reliability index and a semi structure interview form. The data were analyzed by computer program. The statistics used were mean, percentage, frequency, *t*-test (Independent samples) and F-test (One – way ANOVA) with .05 level of statistical significance

**Results of the research were as follows :**

1. The finding showed that the average level of the motivations for the operation of the officers was moderate.
2. The finding indicated that the average level of the motivations for the operation of the officers regarding their genders, educational backgrounds, work positions, salaries and workplaces was not different at the .05 level of statistical significance.

3. In conclusion, the research suggests that the budget should be sufficiently provided for the operation. The supervisors should accept the ability of subordinates, and the subordinates should be supported to further study including self development. The officers should be provided an opportunity to participate in the operation. The supervisors should follow up the operation of the officers regularly. Team work should be employed for the success. Job description and positions should be assigned obviously for the practical convenience.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY