

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย ปิยะ ปัญจิต

ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.บุภาพร ยูภาส

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

อาจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 190 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามานะ (Yamane, 1973 : 727) และการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ ใช้สถิติ T-test (Independent Samples) ส่วนการจำแนกตัวแปรอิสระตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ สถิติที่ใช้ได้แก่ F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีที่พบความแตกต่างของการของการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทดสอบทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe) และการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิเคราะห์จับกลุ่มประเด็น (Groping) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหญิงมากกว่าชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา หรือปวส. มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมากที่สุด รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาคือรายได้ 5,001 -10,000 บาท
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ มอบงานตามความเหมาะสม ความถนัด และความสามารถของบุคลากร และจัดสรรงานให้ทำในสัดส่วนที่เหมาะสม มีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจในบุคลากร ในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ส่งงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน สายบังคับบัญชา มีการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างทัศนคติ ค่านิยมให้บุคลากรรับสิ่งใหม่ๆ บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความรักความสามัคคีในการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถและผลงาน กระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน กำหนดค่าตอบแทน โบนัสที่ชัดเจน ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มีความชัดเจน และมีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข

TITLE : Motivation in the Performance of Tambon Administrative Organization Staff in the Somdet District Kalasin Province

AUTHOR : Piya Panjit **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Dr.Yupaporn Yupas Chairman
Asst. Prof. Dr.Soawalak Kosolkittiampron Committee
Dr.Pakdee Phosing Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the performance of Tambon Administrative Organization staff in Somdet district Kalasin Province 2) to compare the performance of Tambon Administrative Organization staff in Somdet district Kalasin Province The difference in sexuality education jobs . Work experience and income, and 3) to study the suggestions about motivation in the performance of Tambon Administrative Organization staff in Somdet district Kalasin Province The samples used in the study are . Tambon Administrative Organization staff in Somdet district Kalasin Province 190 people using a sampling of Taro Yamane (Yamane, 1973: 727) and stratified sampling (Stratified Random Sampling) and simple random sampling (Simple Random Sampling) method draw action. analysis, background information of the respondents and analysis feedback of motivation in performance compared by sex using statistical t-test (Independent Samples) the classification variables by level of education, job work experience . and income statistics are the F-test (One-way ANOVA) and by determining the statistical significance level of .05 was found when comparing the different levels of motivation to test and compare the difference of values. double the average By way of Safe Fe (Sheffe) and analysis of feedback incentives for performance of Tambon Administrative Organization staff in Somdet district Kalasin Province By analyzing the swarm (Groping) then presents descriptive.

The results showed that the

1. The Tambon Administrative Organization staff in Somdet district Kalasin Province More girls than boys are A degree as possible . Followed by a Bachelor's degree or staff positions as employees hired by the mission most Second is for together part. Have work experience of 1-5 years

followed by 6-10 years work experience and earn 10,001 baht to most 97.89 percent , followed by income from 5.001 to 10,000 baht .

2. Factors motivating and sustaining factor in the performance of Tambon Administrative Organization staff in Somdet district Kalasin Province overall and specifically at the high level.

3. Comparison incentives for employees working in Somdet district Kalasin Province with gender, education, job work experience . And monthly income are motivated to perform . No difference

4. Suggestions deliver appropriate aptitude and talent . And allocated to do the right proportions. There are strategies to motivate personnel to work for the organization fully. Order under regulation . Articles of Government Command line with the development and transfer of knowledge and technology personnel agency personnel attitudes, values consistently creating new things . Personnel should be responsible for the tasks assigned salinity mind full of love , harmony in the workplace. Raising Should be promoted based on their ability and work opportunities for people in the organization decentralized training opportunities study Remuneration clear that bonus. Updated guidelines for evaluating the performance and effectiveness is unclear. And has promoted the creation of a work environment that is happy.