

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่
ที่จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย นางสาวชนัญญิตา ประโยชริต **ปริญญา ศศ.ม.** (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา)

คณะกรรมการที่ปรึกษา ผศ.สมเกียรติ เกียรติเจริญ ประธานกรรมการ
ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ กรรมการ
ผศ.ยุพาศรี ไพรวรรณ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2547



การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัด
มหาสารคามที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ใน
การทำงานและรายได้ และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน
ของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 170 คน ประกอบด้วยพนักงาน
เทศบาลสามัญ จำนวน 84 คน ลูกจ้างประจำ 86 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็น
แบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for windows
สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ
สมมุติฐานใช้ T-test (Independent samples) และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม
ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700 – 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361 – 10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700 – 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361 – 10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวล่าน้อยเกินไป การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป ขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควรงบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรน้อยเกินไป และอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

TITLE Work Motivation of Sub-District Municipality Personnel in Mahasarakham Province

AUTHOR Ms. Chananthida Prayodrid DEGREE M.A. (Social Sciences for Development)

ADVISORS Assistant Professor Somkiet Kietjareon Chairman
Dr. Rungsun Singhalert Committee
Assistant Professor Yupasea Paiwan Committee

Rajabhat Mahasarakham University 2004



ABSTRACT

The purposes of the present research were 1) to study work motivation of Sub-District Municipality personnel within Mahasarakham Province, 2) to compare work motivation of the personnel according to their level of education, position, work experience and income, and 3) to investigate their problems and their suggestions.

The target group was consisted of 170 personnel who worked in the municipalities within Mahasarakham Province. The personnel were comprised of 84 regular officers and 86 permanent workers. The tool used for collecting data was a questionnaire. The collected data were analyzed by means of an SPSS/PC+ Program for Windows for arithmetic mean, percentage, standard deviation, a t-test and an F-test.

The findings:

1. The personnel possessed a "moderate" level of work motivation, taken as a whole as well as by each of the 10 aspects. Their highest level of motivation was for the completion of their work.
2. Work motivation of the personnel with different levels of education, position and work experience did not vary significantly.
3. Work motivation of the personnel with different level of income varied significantly at the 0,05 level of significance on two aspects:

3.1 On the aspect of the nature of work, the personnel who earned Baht4,700 – 6,360 per month possessed a lower level of work motivation than those who earned Baht6,361 – 10,000 and Baht10,001 up per month.

3.2 On the aspect of administration and command, the personnel who earned Baht 4,700 – 6,360 per month possessed a lower level of work motivation than those who earned Baht6,361 – 10,000 and Baht10,000I up per month.

4. The most critical problems faced by the personnel included the politicians' interference in their work; the low rate of overtime pay; work not moving according to the pre-planned steps; too many trivial and strict work regulations; lack of experts to prescribe technical plans; absence of clear and precise administrative plans; absence of team working; apparent favoritism, uncomfortable venue of work, inadequate supply of budget and modern equipment and technologies

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University