

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสขันธ์
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้ศึกษา สุพิชฌาย์ หาระมี

ปริญญา

ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.รังสฤษฎ์ สรรพอาษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เทศบาลของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ สำหรับด้านปัจจัยจูงใจด้านอื่น พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสุขภาพ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอ

สหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ พบว่าเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ระดับการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับประถมศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.ตามลำดับ สำหรับตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างประจำ ตามลำดับ และรายได้ต่อเดือน มีรายได้ 4,880 – 5,530 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001บาทขึ้นไป และสุดท้ายคือมีรายได้ 5,531 – 10,000 บาท

3. เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินสวัสดิการค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการไม่เหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ การพิจารณาความดีความชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าตอบแทนพนักงานจ้างไม่เป็นธรรม และการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับและมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ ได้แก่ ควรจัดให้มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมากขึ้น รองลงมา คือ ควรมีการเพิ่มมาตรการในการตรวจสอบการทำงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และควรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับ

Title Motivation for the Operation of the Officers at Non Buri Sub-District Municipality, Sahas Sakharn District, Kalasin Province

Author Supitcha Hamee Degree M. Pol. Sc. (Political Science)

Advisor Asst. Prof. Rangarit Supha-Arsa

Rajabhat Maha Sarakham University, 2010

ABSTRACT

The objectives of the study were to 1) survey the level of motivation for the operation of the officers at Non Buri Sub-District Municipality, Sahasakharn District, Kalasin Province , 2) to compare the level of the motivation regarding sex, educational background, position and income/salary and 3) to analyze the problems and find the suggestions for building motivation for the efficient operation efficient of the officers at Non Buri Sub-District Municipality, Sahasakharn District, Kalasin Province. The sample subjects were 89 officers of Non Buri Sub-District Municipality, Sahasakharn District, Kalasin Province. The instrument was a questionnaire. The research statistics used were percentage, mean and standard deviation.

Results of the research were as follows:

1) According to the data, it was found that the average level of the motivation for the operation of the officers was moderate. Regarding to the motivation factors, it indicated that the average level of the motivation was high. The three high-rated areas of the motivation were success, type of jobs, and responsibility. Hygiene Factor, it was found that the average level of the motivation of the officers was moderate. The three moderate-rated areas of the motivation were governance, interpersonal relations and policies including administration.

2) The findings indicated that the average level of the motivation of the female officers regarding sex was higher than the males. The average level of the motivation of the officers with diploma and junior high school diploma regarding the educational background

was higher than the officers with primary school diploma, senior high school diploma and bachelor's degree. The average level of the motivation of the casual workers regarding the position was higher than the municipal officers, special officers and government officers. The average level of the motivation of the officers with 4,880-5,530 - baht-monthly income regarding the income was higher than the officers with 5,531 -10,000- baht - monthly-income.

3) The finding also indicated that problems of the operation were low part-time wage, promotion, low salary and inefficient work system. Regarding to the suggestions, it is concluded that wage and salary should be increased more for the employees. The work system should be based on the principles of good governance. The work system should be improved and based on the regulations.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY