

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงครามอำเภอศรีสงคราม
จังหวัดนครพนม

ผู้ศึกษา พ.จ.อ.เบญจรงค์ นราศรี

ปริญญา ปร.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยุภาพร ยูภาส

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การศึกษารั้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ อายุและตำแหน่งที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐานประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ t-test (independent sample) และ F – test (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การพัฒนาและความก้าวหน้าความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยด้านจูงใจระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ นโยบายและ

การบริหารงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล
ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งแตกต่างกัน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น
วางแนวทางการทำงานของตนเอง ผู้บังคับบัญช ควรให้การยกย่องชมเชยและรางวัลจาก
ผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานเสร็จ ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้อง
และเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม
ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน ควรจัดตั้ง
สวัสดิการกู้เงินยามฉุกเฉิน ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษากับพนักงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และความเป็นธรรม
จากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : The working motivation of officers of Srisongkham municipality,
Srisongkham district, Nakonphanom Province.

AUTHOR : CPO I. Benjarong Narasri

DEGREE : M.P.A.

ADVISOR : Assist. Prof. Yupaporn Yupas

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2011

ABSTRACT

This research was aimed to study and to compare the working motivation of officers of Srisongkham municipality, Srisongkham district, Nakonphanom Province classified by their gender, age and working position including their suggestion about working motivation. The population in this study was the officers of Srisongkham municipality consist of 53 persons. The instrument used for collecting data was the five rating scale questionnaire with the reliability at .94 levels. The statistics for analysis were Frequency distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. Testing the hypothesis by t-test (independent sample) and F-test (One-Way ANOVA), if it found difference, it'll be test by the LSD (Least Significant Difference) method with statistical significant at .05 levels.

The research results were found as follows;

1. The working motivation of officers of Srisongkham municipality, Srisongkham district, Nakonphanom Province as a whole and overall were in the high level, considering by each factor namely; the Hygiene Factors was sorted the arithmetic from highest to lowest; the advancement, the work itself, the achievement, the responsibility and the recognition respectively. The Motivator factors were the company policy and administration policies, the salary and compensation, the relations with superior and peers, the security and the working conditions respectively.

2. The comparison result of the compare the working motivation of officers of Srisongkham municipality, Srisongkham district, Nakonphanom Province classified by their

gender, age and working position found that a whole and all aspect were not differently with no statistical significant at .05 levels.

3. The suggestion was found that; the officers should have expressed opinions on the approach to their work, the commanders should give praise and reward subordinates on work completed, the framework should make it clear to the accuracy and the same direction, should make the promotion about personnel development on the moral and ethics, the officers should got a participating in the programs / activities of the organization, should establish a welfare fund or fund emergency loans, prepare the equipment or tools necessary to perform adequately, and the supervisors should consult, and provide fairness to employees when there are problems in practice.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY