

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย
อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย พยุงศักดิ์ ลครทพิษฐ์ ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
กรรมการที่ปรึกษา ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ประธานกรรมการ
ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 86 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบ t-test (Independent Sample) และ F-test (One Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า .

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ศึกษาวิจัย 14 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกพัน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ

ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล พัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรพิจารณาความรับผิดชอบให้เหมาะสม ให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานที่มอบหมายควรมีความเหมาะสม มีการให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรส่งเสริมโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและผลประโยชน์แก่บุคคล ให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

TITLE: The Motivation of Work Performance of the Personnel of the Sub-district Municipality, Phayakkaphumpisai District , Maha Sarakham Province.

AUTHOR: Mr.Phayoongsak lakomthip **DEGREE:** M.P.A (Public Administration)

ADVISORS: Dr.Pakdee Phosing Chairman
Dr.Watcharin Sutthisai Committee

RATJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2013

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and to compare the motivation of work performance of the personnel of the Sub-district Municipality, Phayakkaphumpisai District, Maha Sarakham Province, including their suggestions concerning the motivation of work performance of the personnel. The samples were 86 personnel of the Sub-district Municipality, Phayakkaphumpisai District, Maha Sarakham Province selected through stratified random sampling and simple random sampling. The data were collected by five rating - scale questionnaire with the reliability value at 0.93 The research statistics used were frequency, percentage, means, standard deviation, t-test and F-test with the statistic significant level at .05

Results of the research were as follows :

1. The motivation of work performance of the personnel of the Sub-district Municipality, Phayakkaphumpisai District, Maha sarakham Province as overall was rated at high level. When considered by aspect , all aspects was rated at high level. They were the work success , the acceptance , the position advancement , the responsibility, the work itself , the policy and administration , the order and commanding , the personnel interrelation, the work environment , the salary and fringe benefit , the occasion for future advancement , the occupation status , the privacy and the work security, respectively.
2. The comparison of the motivation of work performance of the personnel of the Sub-district Municipality, Phayakkaphumpisai District, Maha Sarakham Province classified by educational level was not different by the statistic at .05 level but when classified by the type of position and the period of work , they different by the statistic significant at .05. level

3. The suggestions were as follows ; the responsibility should be proper , the responsibility should be relevance with the ability , the quantity of work should be proper , the decision should be delegated in working , the work advance should be promoted , the work of the organization should be expanded , the higher position, they should be supported for higher education , the salary and fringe benefit should be considered as the economic situation.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY