

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	
ผู้วิจัย	ปทุมพร มั่นตะลัมพะ ปริญญา ร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	
กรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ดร.ยุภาพร บุภาส	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
	ดร.วิทยา เจริญศิริ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
	ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 111 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 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. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ศึกษาวิจัย 14 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประเภทบุคลากรที่ต่างกันพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรพิจารณาความรับผิดชอบให้เหมาะสม รับผิดชอบต่องานที่ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานที่มอบหมายควรมีความเหมาะสม มีการให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรส่งเสริมโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title: The Motivation of Work Performance of the Personnel of the Wichianburi Municipality, Wichianburi District, Phetchaboon Province

Author : Miss.Patumpron muntalumpa **Degree :** M.P.A. (Public Administration)

Advisors : Asst. Prof. Dr. Yupaporn Yupas Chairman
Dr. Witaya Charoensiri Committee
Dr.Watcharin Sutthisai Committee

RATJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the motivation of work performance of the personnel of the Wichianburi Municipality, Wichianburi District, Phetchaboon Province, including their suggestions concerning the motivation of work performance of the personnel. The samples were 86 personnel of the Wichianburi Municipality, Wichianburi District, Phetchaboon Province selected through stratified random sampling and simple random sampling. The data were collected by five rating - scale questionnaire with the reliability value at 0.97. Statistics used were frequency, percentage, means, standard deviation, t-test and F-test with the statistic significant level at .05.

The research results were found as follows :

1. The motivation of work performance of the personnel of the Wichianburi Municipality, Wichianburi District, Phetchaboon Province as overall was rated at high level. When considered by aspect , all aspects was rated at high level which were the personnel relation aspect, the work achievement aspect and the occupation status aspect.
2. The comparison of the motivation of work performance of the personnel of the Wichianburi Municipality, Wichianburi District, Phetchaboon Province classified by genome, educational level and period of work had no difference at the statistic level at .05 but had difference when classified by type of position 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