

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม

ผู้ศึกษา กาบทิพย์ ศิริขมภู

ปริญญา ปร.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F -test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : The Motivation in Work Performance of the Sub-district Administration Organizations Officers in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province

AUTHOR : Kabthip Sirichompoo

DEGREE : M.P.A.

ADVISOR: Mr. Watcharin Sutthisai

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSIT, 2011

ABSTRACT

The objectives of the study were to study and to compare the motivation in work Performance of the officers of sub-district administration organizations in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province. This was classified by gender, educational level and working position, including their suggestion. Samples in the study were 134 officers of sub-district administration organizations in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province selected through stratified random sampling and simple random sampling. The instrument used for collecting data was five rating scale questionnaire with the reliability value at .89. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test and One way ANOVA.

The results of the study were as follows;

1. The motivation in work performance of the officers of sub-district administration organizations in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province as overall was rated at high level. As considered by aspects, twelve aspects were rated at high level. The first three highest were the work success, the work itself and the recognition. Two aspects were rated at moderately level, The salary and fringe benefit and the privacy.

2. The comparison of the motivation in work performance of the officers of sub-district Administration organizations classified by gender, educational level and work position was not different by the statistic at .05 level.

3. The suggestions were as follows; the supervisors should not interfere the work of the subordinate, the payment for the hospital should be paid directly, the supervisor should support the subordinate in training, the supervisor should set up the policy and the criteria of working, the working material should be update and sufficient, the supervisor should give the advice in working, the officers should accept the work result of other officer, the supervisor should give the proper work to the subordinate, the supervisor should responsible the work result of the subordinate.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY