ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ผู้ศึกษา ชุมพล บุตุธรรม **ปริญญา** รป.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิศัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานะพนักงานเทศบาล และศึกษาข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลจำนวน 81 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการศึกษาเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ t – test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe′ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2. พนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะเวลาปฏิบัติงานและสถานะพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้ เทศบาลตำบลโพนพิสัยควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ควรเพิ่มการให้รางวัลจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหารงานให้ชัดเจน ควรเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเทศบาล ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และควรจัดที่พักอาศัยให้กับพนักงานเทศบาลตำบล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : The Motivation in Work Performance of Phonpisai Sub-district Municipality Officers, Phonpisai District, Nongkhai Province

AUTHOR : Choompol Bututam **DEGREE :** M.P.A.

ADVISOR : Mr. Watcharin Sutthisai

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2011

ABSTRACT

The aims of the study were to study and to compare the motivation in work performance of Phonpisai Sub-district Municipality Officers, Nongkhai Province, including their suggestions. This was classified by gender, period of work and status. The population were 81 Phonpisai Sub-district Municipality officers, Nongkhai Province. The instrument used was five rating scale questionnaire with the reliability level at .93. The statistics applied were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One way ANOVA and Scheffe with the statistic significance at .05 level.

The results of the study were as follows;

1. The motivation in work performance of Phonpisai Sub-district Municipality Officers, Nongkhai Province as overall was rated at high level. As considered by each aspects, all aspects were rated at high level. The work sucessful, the governing and commanding, the interrelation among officials and the acceptance, respectively.

2. As the comparison of the motivation in work performance of Phonpisai Sub-district Municipality Officers, Nongkhai Province, classified by gender, period of work and status was not different by the statistic at .05 level.

3. The suggestion were as follows; the goal of the work should be clear, the officers should be provided the equal rewards, the subordinates should be assigned the proper work, the decision making should be delegated to the subordinates, the merit systems should be implemented, the policy of working should be clear, the salary should be considered as the

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

economic change, the working material should be sufficient, the subordinates should be treated equally and the interrelation among officials should be promoted.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY