

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ
จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้ศึกษาค้นคว้า นันทวรรณ ประเทียง ปริญา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยุภาพร ยุภาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีเพศระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 147 คน ที่ได้จากการคำนวณด้วยสูตร ทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า $t - test$ (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 14 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานเทศบาลใน

อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งแตกต่างกันมี
แรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนา
ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพ
ได้แก่ ควรเพิ่มเงินเดือนและค่าครองชีพให้เหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจ ควรส่งเสริมให้มี
ความเป็นธรรมในระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนมากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมให้ใช้ระบบคุณธรรมใน
การสอบแข่งขันเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรจัดให้มีการเปิดสอบการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม
และเป็นกลาง หน่วยงานควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : The Officers' Work Motivation of Municipality Office in Suwannaphum District, Roi- Et Province.

Author : Nanthawan Prathiang **Degree M.P.A. (Political Administration)**

Advisor : Asst. Prof. Yupaporn Yupas

Rajabhat Maha Sarakham University, 2011

Abstract

This study aimed to study the officers' work motivation levels, compare the officers' motivation level which divided by genders, education levels, kind of officers, and study the officers' suggestions toward their work motivation for improving their potential. The sample of this study consisted of 147 officers who work in Municipality Offices in Suwannaphum District, Roi-Et province. The sample used Taro Yamane's theory for sampling. The data were collected by rating scale questionnaire which the reliability at 0.89. The data were analyzed by mean, percentage, standard deviation, t – test (Independent Samples), and F-test (One-way ANOVA)

The results of the study were as follows:

1. The overall and individual aspects for officers' work motivation was at moderated. There are 14 aspects: acceptance and respecting, privacy, position promotion, career status, commandment method, work success, work sustention, responsibility, policy and administration, work states, salary, future position possibility, and commander and co-workers relationship.
2. The result of comparing the officers' gender, education levels, kind of officer, found that the sample had similar motivation level, even they had different genders, education levels, kind of officers as significant statistics at.05 level.
3. The officers' suggestion toward their work motivation for improving their potential were: salary and welfare should be increased and appropriate for economic state, position promotion should be increased equally, neutral and equal selective examination should be provided, facilities should be supplied.