

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัย ธีรนนท์ ผานิจ

ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สัญญา เคนาภูมิ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิชัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เปรียบเทียบแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาคือเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 คน ใช้วิธี
สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบ
ประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .77 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t -test และ F -test (One-Way ANOVA) กำหนด
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับ
แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำให้ การมีโอกาส
เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ
งาน นโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ระดับแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับปานกลาง 7 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย ด้านความมั่นคงในการ
ทำงาน ด้านสถานภาพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรจัดให้มีบ้านพักสวัสดิการให้ทุกคนเท่าเทียมกัน ควรจัดสรรโบนัสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีวัสดุในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ควรให้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งและความถนัด และ ควรมีรถให้ประจำตำแหน่ง



TITLE : The Officers' Working Motivation of Sub-district Administrative Organization
in Mueng District, Nongkhai Province

AUTHOR: Theeranan Phanit **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS: Dr.Sanya Kenaphoom Chairman
Mr.Watcharin Sutthisai Committee

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2012

ABSTRACT

The objectives of this research were aimed to study and to compare officers' working motivation of sub-district administrative organization in Mueng district, Nongkhai province classified by gender, age, income, working position and working period, including the useful suggestions about how to increase the working motivation. The sample used for study was 121 officers working in the sub-district administrative organization in Mueng district, Nongkhai province; they were selected by stratified random sampling and simple random sampling. The instrument for collecting data was the five rating scale with .77 of reliability. The statistics for analysis were percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by t-test (Independent sample) and *F*-test (One-Way ANOVA) by statistical significant at .05 levels.

The research results were found as follows;

1. The officers' working motivation of sub-district administrative organization in Mueng district, Nongkhai province as overall was at moderate, considering each aspects there're at high for 7 and moderate for 7 as well, sorting the arithmetic mean from highest to lowest; the working conditions, the type of work, the growth opportunity in the work, the quality of commander, the progress in the work, the policy and administration, the work responsibility, the recognition respected, the work stability, the status, the work completion, the personal life, the relationship between supervisors and subordinates, and the salary and benefit respectively.

2. the officers' working motivation of sub-district administrative organization in Mueng district, Nongkhai province classified by gender, age, income, working position and working period as overall and all aspects weren't different by statistical significant at .05 levels.

3. The useful suggestions were found as follows; provide housing welfare to all people equally, allocate a bonus to everyone equally, provide enough equipment for working, set criteria for upper position clearly, give opportunities to meet performance and aptitude, arrange the positions car for staff.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY