

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัย จำเอนันท์วัฒน์ ศรีสด

ปริญญา ปร.ม.

กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.ยุภาพร ยุภาส

กรรมการ

ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุ ราชการ และศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 205 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t -test (Independent Samples) ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F -test (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัด
อุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน
7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและ
ขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และด้านสวัสดิการ และความมั่นคง

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัด
อุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้าน
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง
จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัด
อุดรธานี ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้าน
นโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้โอกาส
ในการทำงานมากขึ้น ควรที่จะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หน่วยงาน
ควรส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติมของพนักงานมากกว่านี้
ควรปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน
บุคคลภายนอกให้ดีที่สุด ควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
ควรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ควรเพิ่ม
ค่าตอบแทนให้ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน เพื่อนร่วมงาน
ควรตระหนักในการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน บังคับบัญชา