ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม	
ชื่อผู้ศึกษา	จ่าเอกอธิวัฒน์ ปาคาถา	**ปริญญา** ร.ม. (รัฐศาสตร์)
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 336 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 0 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ=3.47; σ =.85) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ=3.73; σ=.78) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน (μ=4.02; σ =.58) ด้านลักษณะของงาน (μ=3.99; σ=.69) ด้านการยอมรับนับถือ (μ=3.79; σ=.68) และด้านความรับผิดชอบ (μ=3.58; σ=.99) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (μ=3.26; σ =.96) และด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ=3.21; σ=.93) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (μ=3.77; σ =.83) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (μ=3.43; σ=.93) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (μ=3.35; σ =.98) ด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (μ=2.82; σ=.94) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (μ=2.70; σ=.96) ตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และเพศชายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามประเภทของพนักงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรายได้น้อยกว่า 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านความ สำเร็จของงาน ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title: Motivation for the Performance of Officers of MahaSarakham Town Municipality

Author: Pol Sgt. Atiwatt Pakata **Degree:** M.Pol.Sc. (Pol.Sc.)

Advisor: Mr. Thiraphat Loiwirat

Rajabhat Maha Sarakham University, 2012

Abstract

The objectives of the study were to survey motivation for the performance of officers of MahaSarakham Town Municipality, compare the motivation for the performance of the officers regarding gender, educational background, work status, and income and find suggestions for the excellent performance of the officers. The sample subjects were three hundred and thirty six officers of MahaSarakham Town Municipality. They were selected by purposive random sampling technique. The instrument was a questionnaire with .85 reliability value. The statistics used were frequency, mean, percentage and standard deviation.

Results of the research were as follows:

1. The finding showed that the average level of the motivation of the officers for the performance was moderate (μ = 3.47; σ= .85). The finding indicated that the average level of the motivation of the officers regarding the factors was high (μ = 3.73; σ= .78), Four high-rate-levels of the motivation were achievement (μ= 4.02; σ= .58), work itself (μ= 3.99; σ= .69), recognition (μ= 3.79; σ= .68) and responsibility (μ = 3.58; σ= .99). One moderate-rate-level of the motivation was advancement (μ= 3.26; σ= .96) Regarding maintenance factors, the finding showed that the average level of the motivation of the officers for the performance was moderate (μ= 3.21; σ = .93). One high-rate-level of the motivation was supervision (μ= 3.77; σ = .83). Four moderate-rate-levels of the

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

motivation were policies and administration (μ= 3.43; σ = .93), interpersonal relations (μ = 3.35; σ= .98), salary and compensation (μ= 2.82; σ = .94) and work environment (μ = 2.70; σ = .96) respectively.

2. The finding indicated that the average level of the motivation of the female officers was very high, but the average level of the motivation of the male officers was very low. Regarding their educational background, the finding showed that the average level of the motivation of the officers with bachelor's degree was very high, whereas the average level of the motivation of the officers with diploma was very low. Regarding work itself, it was found that the average level of the motivation of the temporary officers was very high. On the other hand, the average level of the motivation of the government officers was very low. The finding showed that the average level of the motivation of the officers with 15,001 baht monthly income was very high. On the contrary, the average level of the motivation of the officers with 7,000 baht monthly income was very low.

3. In regard to the suggestions, they are concluded that the most frequency of the motivation for the performance is achievement, whereas the least frequency of the motivation is recognition. Regarding the maintenance factors, the most frequency of the motivation for the performance is supervision whereas, the least frequency of the motivation is interpersonal relations.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY