

สารนิพนธ์เรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท
คำสำคัญ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน , เจ้าหน้าที่
นักศึกษา	เกศสุดา ไชยภักดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เปรียบเทียบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และเงินเดือน แตกต่างกัน และ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท เจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม 0.88 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ T- test และ F-test (One-Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานและ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ที่มี อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพญาไท ที่มี ตำแหน่ง และ เงินเดือน ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

4. เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพญาไท มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรมีเงินรางวัลและโบนัสให้เจ้าหน้าที่ทุกปี ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานปีละครั้งเพื่อพัฒนาศักยภาพ ควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยจัดงานเชื่อมสัมพันธ์ เช่น งานกีฬา เป็นต้น ควรจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ควรจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมและเพียงพอ

TITLE	MOTIVATION FOR STAFF PERFORMANCE PHAYA THAI DISTRICT OFFICE
KEYWORD	MOTIVATION FOR PERFORMANCE, STAFF
STUDENT	KATESUDA CHAIYAPAT
ADVISOR	ASSOC.PROF.DR.PIYAKORN WHANGMAHAPORN
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2019

ABSTRACT

The purpose of this study was to study the level of motivation in the operation of staff. Compare the motivation of the work of the officers with age, education level The duration of work, position and salary are different and the problems and obstacles of the staff performance are studied. Phaya Thai District Office The staff of the sample group is 232 people. The instrument used in the study is the estimation questionnaire. Confidence value questionnaire 0.88. Statistics used were percentage, mean, standard deviation. And hypothesis testing using T-test and F-test (One-Way ANOVA) statistically significant at .05 level

The study indicated that

1. Motivation for staff performance Phaya Thai District Office Overall at a moderate level The motivation is at a high level in 2 areas: success of work and Progress in position The motivation is at a moderate level, with 8 aspects, respecting Policy and administration Responsibility Salary and benefits Superiors Aspects of the job Interpersonal relationship And the working environment

2. The results of the comparison of incentives for staff performance Phayathai District Office with age, education level and duration of work Overall, motivation is not different. Static way at level .05

3. Comparison results of staff motivation Phayathai District Office with different positions and salaries, with different motives Static way at level .05

4. The Phayathai District Office staff has suggestions as follows: There should be a reward and bonus for the staff every year. Should be encouraged and supported for further study Should assign work to match the ability Should arrange a study visit once a year to develop potential Should open the opportunity to listen to the opinions of colleagues There should be a good relationship between colleagues by organizing interrelationships, such as sporting events, should provide adequate equipment and tools to operate. Should provide a suitable and sufficient work room