

ชื่อเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ชื่อผู้วิจัย อังคณา บุญตาแสง ปริญญา ปร.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษา ผศ.บุภาพร ยูภาส ประธานกรรมการ
อาจารย์วิทยา เจริญศิริ กรรมการ
อาจารย์ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีความ
แตกต่างกันในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรและศึกษาข้อเสนอแนะของ
ประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประมาณ
ค่า 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และทำ
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F -test (One - way ANOVA)
และ t -test (Independent Samples)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่
ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการ

หอสมุดสถาบันราชภัฏมหาสารคาม
วันรับ.....
วันลงทะเบียน..... 25 พ.ย. 2552
เลขทะเบียน..... ๑, 192971
เลขเรียกหนังสือ..... ๐๕๑. 14 ๑๗๑๕

2552

ยอมรับนับถือ และ ด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร พบว่า

2.1 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันตามเพศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน รวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน รวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้บังคับบัญชา ควรมีเกณฑ์การวัดการปฏิบัติงาน ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมี โอกาสที่จะก้าวหน้ามากขึ้น ควรมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานกันอย่างชัดเจน ควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงจังในการปฏิบัติงานกันมากขึ้น ควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน

Title: The motivation on Work Performance of the Personnel of Sub-district Municipality in Sahatsakhan District, Kalasin Province

Author: Aungkana Boontasang **Degree:** M.P.A. (Public Administration)

Advisors: Asst. Prof. Yupaporn Yupas Chairman
Mr. Witaya Charoensiri Committee
Mr. Songsak Jeerasombat Committee

MAHA SARAKHAM UNIVERSITY 2009

Abstract

This research aimed to study and compare the motivation on work performance of the personnel of sub-district municipality in Sahatsakhan district, Kalasin province. This classified by gender, age, educational level, and type of personnel including their suggestions. The research was conducted using 97 personnel who were working in Sahatsakhan sub-district municipality. The instrument used in the research was a five rating scale questionnaire with .89 of reliability. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, *F*-test (one way ANOVA) and *t*-test for hypothesis testing.

The results of the research were as follows:

1. The overall of the motivation on work performance of the personnel of sub-district municipality in Sahatsakhan district, Kalasin province was rated at a moderate level. Considering each aspect, nine aspects were rated at a moderate level. They were the work environment, governing and commanding, policy and administration, personal interrelationship, work advancement, work itself, work achievement, recognition, and responsibility. One aspect was found at a low level: the salary and fringe benefit.
2. The comparison of the motivation on work performance of the personnel classified by age was significant difference at .05 level. However, considering age, educational level, and type of the personnel, they were not significance at .05 level.

3. The samples suggested that the commander should have the criteria to assess on the work performance. The commander should consider the officials' opinion. The subordinates should be supported and promoted to be progress on their work. They should have making decision on their work. The function and scope of work should be divided clearly. There should be policy and administration clearly. The commander should coordinate the subordinates directly. The colleagues should be sincere on work performance and finally each office should be separated individually.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY