

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์  
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้ศึกษา จูไรรัตน์ โชติรัตน์

ปริญญา ร.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วิทยา เจริญศิริ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการทดสอบรายค่าด้วยวิธี แอส เอส ดี (LSD : Least Singnificant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้านคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีด้านการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกันเพื่อต่อการนำไป ปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้าน ต่างๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจใน การตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทาง เดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่อกงาน

**Title** The Motivation And Performance of Municipal staff NaKham District  
kuchinarai Kalasin Province.

**Author** Jurairat Chotiruan

**Degree** M.P.A.

**Advisors** Mr.Witaya Charoensiri

**Rajabhat Maha Sarakham University, 2011**

### **ABSTRACT**

This study aims to examine and compare the motivation and performance of municipal staff Na Kham. Kuchinarai. Kalasin by educational level salary positions. Population in this study are Na Kham municipal staff of 89 samples used in the study. Contains a query about the motivation and performance of municipal staff Na Kham. Kuchinarai. Kalasin Province. When gathering information. Statistical analysis of data mean, standard deviation, frequency, F - test (One-way ANOVA) results showed that

1. motivation and performance of municipal staff Na Kham. The overall average level. By order of the average from the most to the least is the relationship between individuals. Policy and administration. The area commander. Wage and benefit. Environment at work. The nature of the job specification. The respected. The progress of the position The success of the task. And responsibility.

2. The motivation to compare the performance of municipal staff Na Kham. Kuchinarai. Kalasin has. Education Position salary differences showed that

2.1 Comparison of motivation in the performance of municipal staff Na Kham. Kuchinarai. Kalasin Province. With different levels of education. Overall did not differ significantly at .05 level of each side were classified. The Government of Supervisors. And environment to work differently.

2.2 Comparison of motivation in the performance of municipal staff Na Kham. Kuchinarai. Kalasin province has a different position overall difference is statistically

significant at the .05 level in all cases classified as level of motivation and performance were not different.

2.3 Comparison of motivation in the performance of municipal staff Na Kham, Kuchinarai, Kalasin Province. The salary difference. Overall difference is statistically significant at the .05 level classification of each side. Found that recognition. The progress of the position The responsibility Relationship between individual Environment at work and the salary and fringe benefits. Difference is statistically significant at the .05 level of completion. The nature of the job specification. Policy management And the administrative supervisor. The level of motivation in practice no different.

3. Suggestions on motivation and performance of municipal staff Na Kham, Kuchinarai, Kalasin following should focus on compensation and salary for the balance. In the current economic climate. Should be to promote and encourage scholarship in the higher levels. Policy and administration should be clear and consistent for easy implementation. Should have any practical or legal guarantee stability and progress in work. There should be training and study visits. To knowledge. The disbursement of welfare areas. Should be quick and easy. Want to work that has been assigned the power to make decisions. There should be a clear division of labor. To be conducted properly and in the same direction. Should be proportional to the work room. Easy to contact a job.

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY