

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย  
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย ณฐมน พหลทัฬห ประิญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสฤษดิ์ สรรพอาษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ และศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ที่ระดับ 0.89 สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยค้ำจุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา ด้านความมั่นคงของอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เอื้อกุล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคงถึง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ

รายได้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่ามีผู้บริหารที่ดี ความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทุกคนมีความคิดเป็นแนวทางเดียวกันและเป็นแนวทางที่ดี ถึงแม้ว่ามีความแตกต่างในเรื่องของเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ก็ตามยังสามารถทำให้บุคลากรสังกัดเทศบาลดงลิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งจะช่วยให้การทำงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เทศบาลตำบลดงลิง โดยการตั้งงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**TITLE** The Motivations for Work Performance of Municipal Personnel in Dongling Sub-District Municipality, Kamalasai District, Kalasin Province

**AUTHOR** Mis Nathamon Pahonthap                      **DEGREE** M. Pol. Sc. (Political Science)

**ADVISOR** Asst. Prof. rangsarit Supha-Arsa

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2012**

### **ABSTRACT**

The objectives of this independent study were to survey the level of the motivation for work performance of municipal personnel in Dongling Sub-District Municipality, Kamalasai District, Kalasin Province, to compare the level of the motivations for work performance of the personnel regarding gender, age, educational background, work position and income and to find some useful suggestions for the work performance. The target population was 102 municipal personnel in Dongling Sub-District Municipality, Kamalasai District, Kalasin Province. The instrument was a questionnaire with .89 reliability index. The statistics used were mean, standard deviation and percentage.

The research results were as follows ;

1. The finding showed that the average level of the motivation for the work performance of the municipal personnel was high.

Regarding the motivation factors, the finding showed that the average level of the motivation for the work performance of the personnel was high. Three high levels of the motivation factors for work performance were achievement, responsibility, recognition and one moderate level of the motivation factors was professional advancement.

Regarding the hygiene factors, the finding showed that the average level of the hygiene factors for the work performance of the personnel was high. Three high levels of the hygiene factors for work performance were supervision, professional security, and working conditions. Two moderate levels of the factors were working conditions and salary.

2. The finding indicated that the average levels of the motivations for the work performance of the municipal officers regarding their genders, ages, educational backgrounds, work positions and incomes were not significantly different.

3. In regard to the suggestion, it is concluded that the professional advancement and salary of the personnel should be promoted and increased, the working conditions should be also improved. The budget should be provided for the improvement of working conditions and salary of the officers.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

---