

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง  
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้ศึกษา นายจำลอง ศรีนามล ประวิญญา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)  
กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร. เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ประธานกรรมการ  
ดร.วิทยา เจริญศิริ กรรมการ  
ผศ.ดร.ยุภาพร ยุภาศ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานเทศบาลจำนวน 214 คน จากการคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (Independent Sample t-test) การทดสอบค่าเอฟหรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test : One Way ANOVA) และนำเสนอด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.95$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.84$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 3.75$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.69$ ) ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.67$ )

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.59$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.56$ ) และ ด้านความเป็นส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.52$ )

## 2. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ พนักงานควรสามารถแก้ไขได้อย่างลุล่วง และพนักงาน ควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

**TITLE :** Personnel's Motivation with Theirs Work Performance in Kalasin municipality,  
Maeuing District, Kalasin Province

**AUTHOR :** Mr.Jumlong Srinamol                      **DEGREE :** M.P.A. (Public Administrative)

**ADVISORS :** Asst. Prof. Dr.Saovalak Kosonkit Tiumporn                      Chairperson  
Dr.Vittaya Charoensiri    Committee  
Asst. Prof. Dr.Yuphaporn Yuphas    Committee

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2013**

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1. To study personnel's motivation with their work performance in kalasin municipality, Maeuing District, Kalasin Province. 2. To compare with personnel's motivation with their work performance in kalasin municipality, Maeuing District, Kalasin Province with variable were sex, education, type of personnel. 3. To study the suggestion with personnel's motivation with their work performance in kalasin municipality, Maeuing District, Kalasin Province. This thesis is survey research. The sample size are local employee of 214 subject. The sample size calculated by Taro Yamane formula. The tools used in the study were questionnaires. The questionnaires are rating scale five level, Reliability = 0.95. Data analysis by computer program. Data were analyzed by means of frequency, percentage, mean, standard deviation, **T-test** and **F-test (One Way ANOVA)**. Data analysis by descriptive.

#### Result of the findings were as follows :

1. The level of personnel's motivation with their work performance in kalasin municipality, Maeuing District, Kalasin Province were at high level ( $\bar{X} = 3.76$ ). According to each aspect, Ranging from the highest to the lowest levels ; Namely, Achievement ( $\bar{X} = 3.97$ ), Responsibility ( $\bar{X} = 3.95$ ), Work itself ( $\bar{X} = 3.91$ ), Recognition ( $\bar{X} = 3.87$ ), Advancement ( $\bar{X} = 3.84$ ), Interpersonal relation superior and peers ( $\bar{X} = 3.79$ ), Status ( $\bar{X} = 3.75$ ), Supervision technical ( $\bar{X} = 3.72$ ), Policy and administration ( $\bar{X} = 3.69$ ), Salary ( $\bar{X} = 3.67$ ), Job of environment ( $\bar{X} = 3.64$ ), Opportunity of Advancement ( $\bar{X} = 3.59$ ), Job's permanent ( $\bar{X} = 3.56$ ), Personality ( $\bar{X} = 3.52$ ).

2. Hypothesis testing found that :

2.1 The Maeuing kalasin municipality's personnel with different of sex.

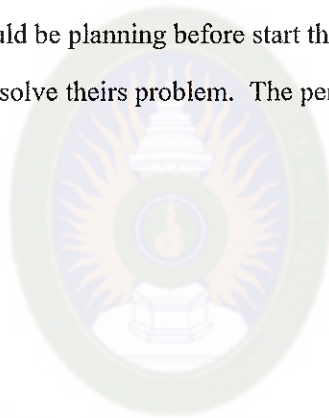
Their opinions were indifferent.

2.2 The Maeuing kalasin municipality's personnel with different of age.

Their opinions were indifferent.

2.3 The Maeuing kalasin municipality's personnel with different of type of personnel. Their opinions were indifferent.

3. The suggestion of personnel's motivation with theirs work performance in kalasin municipality, Maeuing District, Kalasin Province. Ranging from the three first range highest levels ; namely, The personnel should be planning before start theirs job. When the personnel had the job problem, Their should be resolve theirs problem. The personnel should be advice to peer about theirs job .



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY