

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาคนาดอำเภอ  
นาคนาด จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย นางอัญชลี ฆารสว่าง

ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.ยุภาพร บุภาศ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ดร.วิทยา เจริญศิริ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร.สัตยา เคนาภูมิ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาคนาด 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาคนาดจำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษาประเภทพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานและการอบรม/สัมมนา และ 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาคนาด กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลนาคนาดจำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.335 ถึง 0.989 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของครอนบาค เท่ากับ 0.844 และแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (Independent t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F-test: One Way ANOVA)

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาคนาดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรในเทศบาลตำบลนาคนาดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.38$ ,  $SD.=0.40$ ) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=2.77$ ,  $SD.=0.58$ ) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.82$ ,  $SD.=0.64$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=2.90$ ,  $SD.=0.73$ ) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ( $\bar{X}=3.22$ ,  $SD.=0.71$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.30$ ,  $SD.=0.57$ ) ด้านความมั่นคง ( $\bar{X}=3.33$ ,  $SD.=0.59$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

$\bar{X}=3.37$ ,  $SD.= 0.64$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.40$ ,  $SD.= 0.60$ )ด้านการปกครอง บังคับบัญชา( $\bar{X}=3.47$ ,  $SD.= 0.54$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X}=3.48$ ,  $SD.= 0.58$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ( $\bar{X}=3.54$ ,  $SD.= 0.57$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.70$ ,  $SD.= 0.57$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X}=4.00$ ,  $SD.= 0.52$ )และ ด้านสถานะของอาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด( $\bar{X}=4.08$ ,  $SD.= 0.71$ ) ตามลำดับ

3. พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาฉนวนที่มีเพศ อายุระดับการศึกษาประเภท พนักงานเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแต่พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลที่มีการอบรมและสัมมนาตั้งแต่ 5 ครั้งขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลที่ไม่เคยเข้ารับการ อบรมและสัมมนาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05( $p$ -value< 0.05)

4. ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความกระตือรือร้น ที่จะแสวงความรู้ใหม่ๆ ต้องเริ่มจากการเปิดใจรับฟังอย่างอ่อนน้อมถ่อมตนให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความรับผิดชอบต่อผู้บริหารมอบหมายงานพร้อมอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ ใช้ทักษะตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่าง ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม เป็นตัวอย่างที่ดี ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นและควรมีจิตสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน

**TITLE :** Performance's Motivation of Local Government Officials and Employees of Nadun Sub-district Municipality, Nadun district, Mahasarakham Province.

**AUTHOR :** Alchalee Kharasawang

**DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

**ADVISORS :** Asst. Prof. Dr.Yupaporn Yupas

Chairman

Dr.Wittaya Chareonsiri

Committee

Asst. Prof. Dr.Sanya Kenaphoom

Committee

**RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2556**

## **ABSTRACT**

This research aimed to study and to compare the performance's motivation of local government officials and employees of Nadun sub-district municipality, Nadun district , Mahasarakham province classified by gender, age, education, kind of personnel, salary, period of work, and training/seminar experience. Including the useful suggestions to develop the performance's motivation. The sample was 61 personnel working at the Nadun sub-district municipality, Nadun district, Mahasarakham province. The instrument was the five rating scale with the item-total correlation between 0.335-0.989, and 0.84 of reliability. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent : *t*-test and *F*-test (One Way ANOVA).

**The research results were found as follows;**

1. The performance's motivation of local government officials and employees of Nadun sub-district municipality, Nadun district, Mahasarakham province as overall and all aspect were at moderate level, sorting arithmetic mean from highest to lowest; the Professional status, the achievements in workplace, the responsibility, the policies and administration of organization, the privacy, the administration and supervisors, the nature of the work performed, the interpersonal relationships, the recognition., the security, the opportunity to get progressive, the advances in position, the environment in the workplace, and salaries and fringe benefits respectively.

2. The performance's motivation of local government officials and employees of Nadun sub-district municipality, Nadun district, Mahasarakham province classified by gender, age, education, kind of personnel, salary, period of work was indifferent, however, the personnel who took a training/seminar experience for 5 times or up having a performance's motivation more than the others by statistical significant at .05 levels.

3. The useful suggestions to develop the performance's motivation found that; take an eager to seek new knowledge, open mind to listen humility, focus on progress in the work, set a goal of the function clearly, set an environment that is appropriate for use, the administrator should delegate the task by considering the skills / aptitude of personnel, and should be fair / good example / liberal / generous / have good human relations.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY