

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภोक้าม่วง  
จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้ศึกษา ทิพย์ภิมล ญาณกาย ปริญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วาสนา บรรลือหาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอก้าม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอก้าม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอก้าม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานและอายุการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอก้าม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอก้าม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 64 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.30 - 0.84 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอก้าม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอก้าม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานจ้างตาม

ภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี - 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาพัน อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่าๆกัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร และควรประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

**Title :** Working Motivation in Natan Sub District Municipality Office, Khammuang District, Kalasin.

**Researcher :** Miss Tippimol Yankay      **Degree :** M. Pol. Sc. (Political Sciences)

**Advisor :** Miss Wasana Bunlounarn

**Rajabhat MahaSarakham University, 2010**

### **ABSTRACT**

This study aims at 1. Working motivation by overall and individual factors, study the level of working motivation of staff who work at Natan Sub District Municipality Office, Khammuang District, Kalasin Province. The sample of the study consisted of 64 staffs. The study instrument was a 15 items rating scale questionnaire with discrimination score between 0.30-0.84 and 0.93 reliability value. The statistic used percentage, mean and standard deviation.

**The results of the study were follows :**

1. The overall for working motivation of the staffs who work at Natan Sub District Municipality Office, Khammuang District, Kalasin Province was at moderated, when it was considered the individual aspects found that there were 3 aspects, ranging from the highest to the lowest frequency scores ; work successful, responsibilities and respecting aspects. There were 2 aspects were moderated ; work qualification and promotion opportunity respectively.
2. The individual aspects ; classified by position and number of working year found that the staffs who were the permanent officers had working motivation level at high level but the contract staffs and the non-permanent officers had working motivation level at moderated. The contract staffs had motivated level more than the permanent officers.

The staffs who worked at Natan Sub District Municipality Office, Khammuang District, Kalasin Province for 3 years, 3-6 years had working motivation level was moderated, the staffs who worked for 6-10 years and more than 10 years had working motivation level at high level but the staffs who worked more than 10 years had working motivation level at higher than the other.

3. The staffs suggestions for working motivation; put the right man on the right job, independent working should be supplied, the commanders should be trust in staffs, the respecting and admiring the best staff should be provided, equality of working should be considered, the workers were the participants for organization planning, fair and reveal of workers evaluation should be considered.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY