

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย  
จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้ศึกษา บุทธศาสตร์ ชันตรี

ปริญญา ปร.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัด  
ร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย  
จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 70 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็น  
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด  
จำนวน 33 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82 เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว ใช้สถิติวิเคราะห์  
ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
Deviation) และการทดสอบค่า  $t$ -test (independent sample) และ F-test (One way ANOVA)

#### ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก  
13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน  
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และอยู่ในระดับ  
ปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์  
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของ  
บุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### 3. ข้อเสนอแนะในการศึกษามี ดังนี้

เทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ควรปรับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างให้มีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน และเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการนำข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานไปประกอบการตัดสินใจ และควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหาร และควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงในระดับที่ขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร การเลื่อนระดับควรเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลงานการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานควรมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน การจัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสมสะดวกสบาย ไม่ควรก้าวท่าย ในเรื่องส่วนตัวของบุคลากร และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถาบันครอบครัวของแต่ละบุคคล พิจารณาแก้ไขระเบียบกฎหมายที่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานเทศบาลสามัญได้ และสิทธิอันพึงมีพึงได้ของบุคลากรควรเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย และควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและควรมีมาตรฐานในการปกครอง

**TITLE :** The motivation in the performance of personnel of Ku Ka Sing municipality, Kasetwisai district, Roi-et province.

**AUTHOR :** Yuttasart Khantree

**DEGREE :** M.P.A.

**ADVISORS :** Mr.Watcharin Suttisai

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2011**

### **ABSTRACT**

This study aimed to study and compare the motivation in performance of personnel of Ku Ka Sing municipality, Kasetwisai district, and Roi-et province and to study the suggestion to improve motivation in performance of Ku Ka Sing municipality, Kasetwisai district, and Roi-et province. The sample was the personnel of Ku Ka Sing municipality consist of 70 people; it was selected by simple random sampling. The instrument for collecting data was the five rating scale questionnaire with the reliability at 0.86 levels. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. And testing the hypothesis by t-test (independent sample) and F-test (One Way ANOVA)

**The results showed that;**

1. The motivation in performance of personnel of Ku Ka Sing municipality, Kasetwisai district, and Roi-et province was found the overall as a high level. Considering by aspect found that it was in high level for 13 aspects. Arranging the arithmetic mean from highest to lowest for 3 steps namely; the work environment, the relationships with supervisors and colleagues, and the policy and administration. It was in a moderate for one; the salary.

2. The comparison result of motivation in performance of personnel of Ku Ka Sing municipality, Kasetwisai district, Roi-et province classified by gender, education and position was found that overall and each aspects was not difference with statistically significant at the .05 level.

3. The suggestion of this study were as follows; adjust salaries and wages as close to the private sector and appropriate to the current economic conditions, bring recommendations

to decision-making in management, attention to more employees, support personnel to have the opportunity to practice examination for changing to line management, support staff have been educated in the higher level to progress, the move positions should be quickly and fairly, the salary determined by results of operations and work quality, provide adequate equipment for operations, manage the work place for appropriate facilities and comfort, it should be not violate of personnel's privacy matters, to take the important to each family, changed the rules and laws to be appointed employee as an official government, people's rights should be following the law, and motivation in working with the principles of good governance and standards.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY