

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลุสตัดัวในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย จารุวัฒน์ เอ็มเดช

ปริญญา รป.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร. สมเกียรติ เกียรติเจริญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลุสตัดัวในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของข้าราชการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน รวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลุสตัดัวในจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานปลุสตัดัวในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 59 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .893 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานใช้ t -test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลุสตัดัวในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลุสตัดัวในจังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏว่า ดังนี้

2.1 จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล

2.2 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล

2.3 จำแนกตามเงินเดือน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูลกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีผู้เสนอแนะสูงสุดแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้ ควรมีการร่วมมือกันแก้ปัญหาเป็นทีม ควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานในรอบปีให้ประชาชนทราบ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในระดับสูงขึ้น ควรมีการอบรมประชาชนให้เป็นเครือข่ายในการรักษาสัตว์ ควรมีการประชุมบ่อย ๆ เพื่อกำหนดความรับผิดชอบงาน นโยบายปฏิบัติ ควรยึดหยุ่นตามสถานการณ์ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนการทำงานอย่างใกล้ชิด ควรมีการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานทุก ๆ 3 เดือน ควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะอย่างเหมาะสม และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างตามภารกิจ

TITLE : The Work Motivation of the Personnel of the Livestock Office in Kalasin Province

AUTHOR : Mr. Jaruwat Aimdech

DEGREE : M. P. A.

ADVISOR : Asist. Prof. Dr. Somkiet Kietjareon

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2010

ABSTRACT

The purposes of this study were to study and to compare work motivation of the personnel of the livestock office in Kalasin Province, including their suggestion. This was classified by type of personnel, period in the office and salary. Samples were 59 personnel of the livestock office in Kalasin Province selected through simple random sampling. The instrument used for the study was a five rating scale questionnaire with the reliability at .89. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and *t*-test with the statistic significance at .05

The results of the study were as follows;

1. The work motivation of the personnel of the livestock office in Kalasin Province as overall was rated at high level. Considering in each aspect, eight aspects were rated at high level. They were acceptance and esteem, policy and administration, work success, interpersonal relationship, governing and commanding, work itself, responsibility and salary and fringe benefit. Two aspects were rated at moderately level. They were work environment and work progression

2. The results of the comparison were as follows;

2.1 As classified by type of personnel; it was not different as overall by the statistic at .05 level. Considering in each aspect, four aspects were different by the statistic significance at .05 level, they were the responsibility, the work itself, the policy and administration and the salary and fringe benefit.

2.2 As classified by period in the office, it was not different as overall by the statistic at .05 level . Considering in each aspect, two aspects were different by the statistic significance at .05 level, they were the work progression and the salary and fringe benefit.

2.3 As classified by salary, it was not different as overall by the statistic at .05 level. Considering in each aspect, two aspects were different by the statistic significance at .05 level, they were the work progression and the salary and fringe benefit

3. The suggestions of the samples were as follows; the problems should be solved by team work, the work result should be informed to the people yearly, the personnel should be promoted to pursue their study in higher level, the people should be trained to be the network to cure animal, there should be the conference frequently in order to assign work, the policy should be flexible whenever situation changes, the boss should stimulate closely the subordinates to work, the meeting should be held every three months in order to have the experience exchanged, the transportation vehicle should be provided and the higher compensation of the duty employees should be provided.