

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย ปาลิตา อาษาศรี ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 68 เทศบาล ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล จำนวน 154 คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้น 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .96 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที (t-test) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ และควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในโอกาสต่าง ๆ

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน และควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรให้เท่าเทียมกัน

3.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล และควรมีการกระจายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง

3.5 ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติ

3.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ควรมีความชัดเจนในเรื่องของการสั่งการ การมอบหมายงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน

3.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเองและมีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

3.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงาน

3.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนของแต่ละงาน และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ควรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น จัดให้มีบ้านพักอาศัยแก่บุคลากร และควรอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ

TITLE : Working Motivation of the Municipal Personnel in Kalasin Province

AUTHOR : Palita Arsasri **DEGREE :** M.Ed. (Educational Administration)

ADVISORS : Dr. Chumnian Pollaharn Chairman

Asst. Prof. Dr. Wantana Amatariyakul Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1. study the level of working motivation of the municipal personnel in Kalasin province 2. comparison working motivation of the municipal personnel in Kalasin province with different appointees status and professional experiences and 3. study guideline of working motivation for the municipal personnel in Kalasin province. The sample group consisted of 68 municipal personnel in Kalasin province which comprise of 154 municipal personnel and 200 employees hired by Mission. Total municipal personnel were 354 persons. The research instruments were the interviewing form and questionnaire which had reliabilities of 0.96 Then, The data were analyzed by computer program. Statistical method for data analyzed were percentage, mean, standard deviation and t – test of quantity standard and used analysis for the qualitative data.

The results of the research were as follows :

1. The level of worked motivate of the municipal personnel in Kalasin province overall, at a high level. When considering each area, it was found that worked motivate at highest level is the work characteristics and 9 factors at high level, as the followings 3 factors from the most average performances to the least working environment, responsibility and interpersonal relationship among peers, respectively.

2. The comparison of the working motivation of the municipal personnel in Kalasin province with different appointees status and professional experiences were found that which classified by appointees status, the working motivation have significant differences (.05). When classified by professional experiences, the working motivation have significant differences (.05).

3. The guideline of working motivation for the municipal personnel in Kalasin province.

3.1 Achievement, the superior should be consultation problem-solving, sufficient budgets for operation and kindness to subordinates.

3.2 Recognition, the superior should be accept subordinates' abilities and opening an opportunity for all subordinates to share ideas.

3.3 Advancement, the superior should be promote personnel to trainings and field studies and personnel in fair consideration of annual personnel promotion.

3.4 Responsibility, the superior should be specific tasks and assign to employees to accomplish individual tasks.

3.5 Nature of work, the superior should be assigning tasks to personnel in various functional areas.

3.6 Policy and administration, the superior should be directing and work assign more clearly and opening an opportunity for all subordinates to share ideas and participate in the meetings.

3.7 Supervision composition of government, the superior should be contribute amicably and fairness every subordinates.

3.8 Interpersonal relationship among peers, the superior should be organized to enhance a better relationship among municipal personnel.

3.9 Working environment, the superior should be clear bound to arrangement of the working space and increase of working facilities .

3.10 Salary and fringe benefits, the superior should be adequate welfare such as officers housing and facilitating expenses payment.