

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอ
ห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย อุมารณ์ คำศิลา ปริญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. พุฒจักร สิทธิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งหมด 66 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ 0.961 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่าระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อจำแนกตามสังกัด พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด กองการศึกษา กองช่าง และกอง

สาธารณสุข มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนกองคลัง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล ไม่อิจฉาริษยาเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และควรมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การไปศึกษาดูงานเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลควรให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title The motivation of the staff's performance in Khamyai Sub-District Municipality, Huai Mek District, Kalasin Province.

Author : Umakorn Khamsila **Degree** : M. Pol. Sc. (Political Science)

Advisor : Dr. Putthachak Sitthi

Rajabhat Maha Sarakham University, 2011

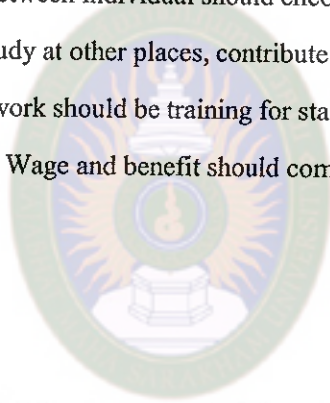
ABSTRACT

Independent Study aims to study the motivation level of the staff's performance in Khamyai Sub-District Municipality, Huai Mek District, Kalasin Province. The population of study are total of 66 people consisting of municipal employees. Employees hired by the mission workers and general employment. Tools used in this study are about scale of the query. The reliability and validity at the level of 0.961 was used in data analysis software package were used, including frequency, percentage, mean and standard deviation results showed that

Motivation level of the staff's performance in Khamyai Sub-District Municipality, Huai Mek district, Kalasin Province. The overall is high level. When the classification of each side were at a high level of 8 and 2 at a moderate level. By the average sorted from highest to lowest is the Directing and command, the success of the task, the responsibility, Relationship between individual, the respect, the type of work, Policy and administration, Environment at work, the progress of the position, wage and benefit.

Comparison of motivation in the performance of the Khamyai Municipality Personnel, Amphoe Huai Mek, Kalasin Province were classified by age, education placements, and monthly income which founded that the level of motivation performance were at a high level all. When there were separated by each founded that staffs under the division of Secretary, the division of engineering and the division of public health were at the high level. The division of fiscal is at a moderate level.

Recommendations on motivation level of performance of the Khamyai Municipality Personnel, Huai Mek district, Kalasin Province as follows: the success of the task should have motivation for employees when working to achieve goals. The respect should recognize the ability of the individual, not jealousy to successful colleagues. The progress of the position should support staff to progress in rank and consider by righteousness. The responsibility should decide on the duty and authority for the performance obviously. The type of work should encourage employees to work as a team. Policy and administration should encourage employees to share the love and unity not divided their party. The directing and command should have accepted the opinions of subordinates. Relationship between individual should encourage employees to share activity together such as a study at other places, contribute to good behavior and generate new ideas. Environment at work should be training for staff in mental development, to cultivate good mind at work. Wage and benefit should compensate its staff more to suit the current economic conditions.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY