

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์

WORKING MOTIVATION OF THE MUNICIPAL PERSONNEL IN KALASIN PROVINCE

ปาไลตา อาษาศรี¹, จำเนียน พลหาญ², วันทนา อมตาริยกุล³

PalitaArsasri, ChumnainPollharn², Wantana Amatariyukuli³

¹นิสิตครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพทางตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันและ 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 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที (t - test) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่า

1.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ และควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในโอกาสต่าง ๆ

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน และควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรให้เท่าเทียมกัน

3.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชามีความหมายงานให้ตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคล และควรมีการกระจายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง

3.5 ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวก

3.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ควรมีความชัดเจนในเรื่องของการสั่งการ การมอบหมายงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่างๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน

3.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเองและมีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

3.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงาน

3.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนของแต่ละงาน และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ควรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ เช่น จัดให้มีบ้านพักอาศัยแก่บุคลากร และควรอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

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.

Keyword: Working, Motivation

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 บัญญัติว่ารัฐบาลจะต้องให้ความอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่แสดงให้เห็นว่ารัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวให้ความสำคัญในหลักการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเท่าเทียมกันทางโอกาสทำให้เกิดกฎเกณฑ์ทางการบริหารจัดการท้องถิ่น ซึ่งแต่ละพื้นที่มีกลยุทธ์และความหลากหลายทางการบริหารที่อยู่บนพื้นฐานของความแตกต่าง เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร และปัญหาความต้องการ การแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่โดยตรงเพราะสามารถทราบถึงสภาพดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ ตามที่กฎหมาย บัญญัติ และมาตรา 282 บัญญัติไว้ว่า การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้อง และเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมาย บัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศ เป็นส่วนรวม และจะ กระทบถึงสาระสำคัญแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ มิได้ [1]

เทศบาล (Municipality) เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แบ่งเทศบาลเป็น 3 ระดับคือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2542 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตรา พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ทำให้สุขาภิบาลตำบลทั่วประเทศ เปลี่ยนแปลงเป็น เทศบาลตำบลทั้งหมด เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2542และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติอนุมัติให้จัดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังของเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาลโดยจัดขนาดของเทศบาลเป็น 3ขนาด คือ เทศบาล ขนาดใหญ่ เทศบาลขนาดกลาง เทศบาลขนาดเล็กโดยพิจารณาจากรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนของเทศบาล โดยมี คณะเทศมนตรีเป็นผู้บริหารงานของเทศบาลและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างทั้งหมดของเทศบาล แต่ละเทศบาลมีโครงสร้างการบริหารงานประกอบหน่วยงานต่าง ๆ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดเทศบาลเป็นพนักงานประจำ ตำแหน่ง สูงสุดมีอำนาจบังคับบัญชารับผิดชอบงานเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี

แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากรเลือกที่จะทำ (เชิงคุณภาพ/หรือเชิงปริมาณ) แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่ของระดับ ความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จ บุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้าง พฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมี ความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงานคือ ความรู้สึก ของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและ สังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น [2]

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเรื่องแรงจูงใจ จึงเป็น หน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจ แรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันนำไปสู่การ สร้างเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมี ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และช่วยให้ องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ดำเนินงานตามกรอบกฎหมายที่บัญญัติไว้ โดย มุ่งเน้นให้องค์กรมีสภาพ แต่การบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ยังไม่ปรากฏว่ามีการประเมินแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของบุคลากรให้มี

ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เสริมสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการพัฒนางาน เพื่อบริการประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพทางตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรคือบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์จำนวน 68 เทศบาลเทศบาล ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล จำนวน 1,960 คนและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2,540 คน รวม 4,500 คน กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 354คนได้มาโดยวิธีการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน [3]

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยแบ่งระดับของแรงจูงใจ เป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ ความถูกต้อง ของเนื้อหาและโครงสร้างของข้อคำถาม (Content Validity) โดยวิธีวิเคราะห์ข้อคำถามและพิจารณาประเมินให้ค่าคะแนนเพื่อตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index = IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วนำเอาข้อวิจารณ์เหล่านั้นมาพิจารณาแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

3. นำคะแนนการประเมิน (ค่าคะแนนการประเมิน) มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) โดยทำตารางการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องและพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานเทศบาลตำบลที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) รายข้อแล้วคัดเลือกเอาเฉพาะข้อที่มีอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์แล้วจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach เรียกว่า "สัมประสิทธิ์แอลฟา" ($\alpha =$ Coefficient)

5. นำผลการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง .32 - .82 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีทุกเทศบาลในเขต จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรได้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัย ส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถามถึงนายกเทศมนตรีทั้ง 68 เทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือราชการฝ่ายบุคคลทั้ง 68 แห่ง รวม 68 คน เป็นผู้ช่วยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยตามจำนวนที่นำส่งจนครบ

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกความถี่และร้อยละ
- 2 . การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นในแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อหาสภาพของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์
- 3 . การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4 .การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ เห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับ ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังต่อไปนี้ ควรให้ค่าปรึกษาชี้แนะ แก้ไขปัญหาในการทำงาน ควรมีความชัดเจนในเรื่องของการสั่งการ การมอบหมายงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่างๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีสวัสดิการในส่วนของบริษัทอาศัยและส่วนอื่นๆ อย่างเต็มที่ และอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานในหลักสูตรต่างๆเพิ่มขึ้น และควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากร ในการปกครองบังคับบัญชาผู้บริหารควรมีความเป็นกันเอง มีความยุติธรรมในการบริหาร ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในห้องปฏิบัติงานให้เป็นสัดส่วน เรียบร้อย สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์พร้อม และมีการปรับภูมิทัศน์นอกห้องทำงาน บริเวณรอบอาคารสถานที่ ให้สะอาดสวยงาม องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบงานให้ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวก และการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล มีปริมาณงานที่เหมาะสมและมีการกระจายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์จำนวน 354 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพทางตำแหน่ง พนักงานเทศบาล จำนวน 154 คน (ร้อยละ 43.50) และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 200 คน (ร้อยละ 56.50) ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 147 คน (ร้อยละ 41.50)และ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 207 คน (ร้อยละ 58.50)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน จังหวัดกาฬสินธุ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.5 ด้านลักษณะของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ

2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์แยกเป็นด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชา ควรให้คำปรึกษาชี้แนะแก้ไขปัญหาในการทำงาน ควรให้กำลังใจและคำชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 4.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในโอกาสต่างๆต่อไป

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานในหลักสูตรต่างๆเพิ่มเติม และควรให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

4.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล และควรมีการกระจายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง

4.5 ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติ

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ควรมีความชัดเจนในเรื่องของการสั่งการ การมอบหมายงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่างๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน

4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเองและมีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดสวยงามจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนของแต่ละงาน และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ควรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่างๆอย่างเพียงพอ เช่น จัดให้มีบ้านพักอาศัยแก่บุคลากร และควรอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ

อภิปรายผล

ผลการศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการสร้างทีมงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีเทคนิคในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และใช้อำนาจในการบริหารที่เหมาะสมเป็นกันเอง ให้อำนาจในการทำงาน สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อัมรัง [4] ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามมีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา [5] ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบเพศและตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศและตำแหน่งแตกต่างกันแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ สอดคล้องกับ อังคณา บุญตาแสง [6] ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 9 ด้าน ผลการเปรียบเทียบระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกัน เรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารมีการบริหารที่ต่างกัน เป้าหมายการมองผลสำเร็จของงานของผู้บริหารแตกต่างกัน ส่งผลให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุกัญญา กัจจร [7] ได้ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ปัทชนก สาศิริ [8] ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 6 ด้าน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์มีความต้องการให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจกัน มองเป้าในการพัฒนาองค์กรร่วมกันคือต้องการให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือกันทุกภาคส่วนผู้บริหารมีการบริหารที่เป็นกันเอง ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารบุคลากรในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา องค์กรให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารใช้อำนาจที่เหมาะสม เข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ผลงานออกมาดีมีคุณภาพ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือ ในการตอบและเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

[1] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.(2550) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47ก. หน้า 1-127. 24 สิงหาคม 2550.

[2] จอมพงศ์ มงคลวนิช(2555).การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- [3] บุญชุม ศรีสะอาด. (2553).การวิจัยเบื้องต้น.พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- [4] อรุณรัตน์ อิ่มรุ่ง. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(ศิลปะศาสตร์).มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- [5] วิวัฒน์ ศรีธรรมมา.(2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ปร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร .
- [6] อังคณา บุญตาแสง.(2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอ กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์.วิทยานิพนธ์ ปร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- [7] สุกัญญา กำจร. (2551).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปะศาสตร์). มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [8] ปกษนก สาศิริ. (2554).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์ปร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์).มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.