

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม

เทศบาลนครสกลนคร

MOTIVATION TO WORK OF THE SOCIAL WELFARE DIVISION PERSONNEL,
SAKONNAKHON CITY MUNICIPALITY

12

งามจิตร รัตนวงศ์*

ดร.โสภชัย วรวิวัฒน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t - test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะกรรมการบริหารหลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate motivation to work of the personnel in Social Welfare Division, SakonNakhon City Municipality, 2) to compare degrees of motivation to work of the personnel in Social Welfare Division. The target group of study included 21 people comprising government officials, government employees, general employees and specific job employees who were working in Social Welfare Division. The tool used to collect data was a questionnaire whose entire reliability value was .94. Statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation and t-test.

The findings were as follows:

1. The overall motivation to work was at the moderate level (mean = 3.50).
2. The results of comparisons of motivation to work as classified by personal backgrounds were as the following:
 - 2.1 The personnel whose sexes were different had no difference between the levels of motivation to work. Considering it by aspect, there was found a significant difference between the degrees of motivation to work either in the aspect of being recognized or in the aspect of salary and fringe benefit at the .01 level; whereas there was found a significant difference of motivation to work either in the aspect of the work itself or in the aspect of administration and supervision at the .05 level.
 - 2.2 The personnel whose ages were different had no difference between the levels of motivation to work. Considering it by aspect, there was found a significant difference between the degrees of motivation to work in the aspects of being recognized, working environment, and salary and fringe benefit at the .01 level; whereas there was found a significant difference of motivation to work in the aspects of work achievement and work itself at the .05 level.

ภูมิหลัง

การจูงใจหรือการกระตุ้นให้พนักงานทำงานถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่การจูงใจหรือกระตุ้นให้ทำงาน การจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่น การให้ความดีความชอบ 2 ชั้น รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น ปัจจุบันผู้จัดการหรือผู้บริหารมีความเห็นตรงกันว่าพนักงานเป็นผู้ที่มีชีวิตจิตใจ ต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิการ เพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น ปรับปรุงสภาพการทำงาน และเสริมกิจกรรมหลาย ๆ อย่างเพื่อจูงใจให้ทำงาน เพราะความสำคัญของการมีส่วนร่วมจะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจให้ทำงานด้วย (สมคิด บางโบ. 2556 : 170)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน หากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก ในทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็แสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงลบ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องรู้และเข้าใจถึงกลยุทธ์การจูงใจเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานของตน (ชมพูนุช ศรีพงษ์. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.yru.ac.th/e-Journal/file/pdf_43.pdf)

เทศบาลนครสกลนคร ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสกลนครตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2479 ตามพระราชกฤษฎีกามีขนาดเนื้อที่ 13 ตารางกิโลเมตร ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงขยายเขต เทศบาลเมืองสกลนคร พ.ศ. 2533 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 107 ตอนที่ 125 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2533 มีพื้นที่เขตเทศบาลเมืองสกลนคร ทั้งสิ้น 54.54 ตารางกิโลเมตร (แผนพัฒนาสามปีเทศบาลเมืองสกลนคร. 2554-2556 : 2) มีบทบาทและภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน การพัฒนาบ้านเมืองให้รุ่งเรือง แก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนพึงพอใจ ซึ่งการที่จะให้บริการสาธารณะหรือพัฒนาบ้านเมืองให้มีความเจริญก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การที่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ประการสำคัญอีกประการหนึ่งคือการที่รัฐบาลชุดปัจจุบัน ได้มีนโยบาย ในการพัฒนาปฏิรูประบอบราชการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวที่ได้กล่าวมานี้ ผู้ศึกษาค้นคว้า ในฐานะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร อยู่ในระดับใด ประกอบกับที่ผ่านมายังไม่มีผู้ใดศึกษาประเด็นดังกล่าว ในรูปแบบของการวิจัยมาก่อน ทั้งนี้ผลของการศึกษาจะทำให้ได้ข้อสังเกตที่มีความชัดเจนและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร มีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausmer and Snydermen.1959 หน้า 113 – 115 อ้างถึงใน ฐนิตา บัตตานี. 2546. หน้า 5) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

คุณลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร

- ความสำเร็จของงาน
- การยอมรับนับถือ
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- ความรับผิดชอบ
- ลักษณะของงาน
- นโยบายและการบริหาร
- การปกครองบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ บรรทัดให้ต่อกันพนักงานราชการ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร จำนวน 21 คน (งานบริหารบุคคล ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2556)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลักษณะผสมระหว่างคำถามแบบสอบถามปลายเปิด (Open form) และแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed form) แบบประมาณค่า Rating Scale (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 216) มีโครงสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดแนวคิดที่จะนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถาม ที่นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ สร้างไว้แล้วนำมาข้อมูลที่ได้มาศึกษาามาประมวล และพิจารณากำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับหนึ่งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสมนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording)

4. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ใกล้เคียง

5. นำข้อมูลที่ได้จากการการจัดเก็บข้อมูล เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ตามสูตรของครอนบาค (Lee J. Cronbach) กำหนดค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258, 260) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

วิธีดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 21 ชุด โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเอง

3. รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม ความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2. สถิติใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบ ค่าที (t-test) และ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

2. จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 85.72 รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวช. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

4. ระดับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) และสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

4.1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.77$) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาและท่านมีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.62$) ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานและท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.66$) ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.62$) การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้ ($\bar{X} = 3.55$) และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.49$) ท่านสามารถแก้ปัญหาทางงานและสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.47$) และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับภาระงานประจำ ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ

4.5 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.49$) งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.47$) และท่านมีความอิสระกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลตรวจสอบการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.60$) ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.45$) และนโยบายการบริหารของหน่วยงาน มีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ($\bar{X} = 3.68$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคกัน ($\bar{X} = 3.57$) และท่านเคารพคำสั่ง และศรัทธาผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผย จริงใจต่อกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$) หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานอยู่ประจำและท่านมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความจริงใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.64$) และหน่วยงานของท่านยอมรับและส่งเสริมสมรรถนะความสามารถซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วนง่ายต่อการติดต่อประสานงาน ($\bar{X} = 3.72$) สถานที่ทำงาน มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$) และหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.72$) อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าพาหนะเป็นต้น มีความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 3.62$) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติการณ์มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร จำแนกคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้ดังนี้

5.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคมเทศบาลนครสกลนครผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1.1 ควรมีการปรับปรุงด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ

1.2 ควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน ศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น ทำการสรรหาบุคคลด้วยความยุติธรรม และให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันทุกคน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงคุณภาพในด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับบุคลากรของเทศบาลนครสกลนคร

2.2 ควรศึกษาวิจัยประเมินผลหรือติดตามผลในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกปี เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อพัฒนาขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชมพูนุช ศรีพงษ์. กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

http://www.yru.ac.th/e-Journal/file/pdf_43.pdf. (1 ธันวาคม 2556)

ฐนิตา ปัตตานี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.

นครสกลนคร. เทศบาล, แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี ปีนับประมาณ 2555– 2557. สกลนคร : สำนักปลัดเทศบาล นครสกลนคร, 2554.

ประเวช แสนนามวงษ์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิจัยพืชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2551.

สมคิด บางโบ. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. สมุทรปราการ : ออฟเซ็ทพลัส จำกัด, 2556.

Herzberg, F. Mausner, B. and B. Snyderman. The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons, Inc. 1995.