หัวข้อสหกิจศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรกรณีศึกษาเทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ชื่อนักศึกษา	นางสาวน้ำทิพย์ เก๊อะเจริญ
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	อาจารย์ปราณี เปียช้าง
หลักสูตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขา	การจัดการทรัพยากรมนุษย์
พ.ศ.	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม2.เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 105 คนโดยมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ทำให้ไดเกลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปกลุ่ม Microsoft Excel 2010 เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การดำเนินงานขั้นตอนตามโครงการ ดังนี้

1.สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชสญ 3 ท่าน ทำการประเมินข้อคำถามว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดเพียงใด

3.นำแบบสอบถามให้พนักงานเทศบาลทำการตอบแบบสอบถาม โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายว่าข้อมูลที่รวบรวมนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและทำการเก็บแบบสอบถาม

4.ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเรียบเรียงและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

จากผลการศึกษา พบว่า ในการวัดระดับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มข้าราชการมีระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$= 4.14)ระดับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากคือด้านนโยบายการบริหารองค์กร ($\bar{X}$= 4.05) กลุ่มลูกจ้างประจำ ระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน($\bar{X}$= 3.77)ระดับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$= 3.54) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ

SPU CHONBURI

มากคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$= 4.23)ระดับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากคือด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$= 4.33)กลุ่มพนักงานทั่วไป ระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.29)ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$= 4.26)

การนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ กลุ่มข้าราชการ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรกทางเทศบาลควรมี การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารองค์กรมาเป็นอันดับแรก ทางเทศบาลควรมี การส่งเสริมการบริหารแบบบูรณาการ เพื่อตรวจสอบความต้องการของผู้รับบริการและผู้ให้บริการโดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมการบริการและวางระบบการทำหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพกลุ่มลูกจ้างประจำ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาเป็นอันดับแรก ทางเทศบาลควรมีบุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่งปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามาเป็นอันดับแรก ทางเทศบาลควรมี ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทา งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมาเป็นอันดับแรก ทางเทศบาลควรมี งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้น สิ่งใหม่ ๆ ให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มศักยาภาพของพนักงานเองด้วยปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชามาเป็นอันดับแรก ทางเทศบาลควรมี ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่มีกิริยา หรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันกลุ่มพนักงานทั่วไป พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาเป็นอันดับแรก ทางเทศบาลควรมี การปรับเปลี่ยนทัศนะคติ ในเรื่องความรู้ความเข้าใจในงานเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรได้โดยง่ายปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามาเป็นอันดับแรก ทางเทศบาลควรมี ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ข้อเสนอแนะกลุ่มข้าราชการอยากให้เบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้มากกว่าเดิม ลูกจ้างประจำอยากให้เพิ่มเงินทำขวัญ เพราะถ้าหากพนักงานคนใดอุบัติเหตุจนสูญเสียอวัยวะ เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ ก็ยังสามารถรับราชการต่อไปได้กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจอยากให้เพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรกลุ่มพนักงานทั่วไป อยากให้เพิ่มเงินทำขวัญ เพราะถ้าหากพนักงานคนใดอุบัติเหตุจนสูญเสียอวัยวะ เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ ก็ยังสามารถรับราชการต่อไปได้

SPU CHONBURI