

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : นางสาวนภศวรรณ บุญอินทร์

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระปลัดสมบัติ ฐิติญาโณ, ดร., พธ.บ., รพ.ม., พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร., พธ.บ., ศศ.ม. รพ.ด.

วันสำเร็จการศึกษา : ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์จำนวน ๑๖๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๙ ท่าน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.63$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.62$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.43$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.31$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.25$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.24$) ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.22$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.21$)

๒) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสงจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ปัญหา อุปสรรค ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยเป็นผู้นำยุคใหม่ไม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ อีกทั้งไม่ค่อยรับข้อเสนอแนะต่างและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปัญหา ตลอดจนเจ้าหน้าที่บางท่านไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินการประชุม ฝึกอบรม ติวงาน และไม่ค่อยมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการพิจารณาสั่งการตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้และบุคลากรเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของมีจำนวนน้อยไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน

แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ คือ ผู้บังคับบัญชาควรนำกลยุทธ์สมัยใหม่มาปรับใช้ในการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ติวงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ควรให้อำนาจหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการสั่งการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้และ ควรให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะต่างและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ทางเทศบาลควรเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและควรปรับเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

Thesis Title : Factors Affecting the Work Motivation of Chum Saeng Municipality Employees in Nakhon Sawan Province

Researcher : Miss Napasawan Bunin

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Phrapaluadsombat Thitiyano, Dr.
B.A., M.A., Ph.D. (Public Administration)

: Phrakhrusangharak Kiettisak Kittipañño, Dr., B.A., M.A., D.P.A.

Date of Graduation : March 7, 2016

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study factors affecting the work motivation of Chum Saeng Municipality employees in Nakhon Sawan Province, 2) to compare the factors affecting the work motivation of the Chum Saeng Municipality employees in Nakhon Sawan Province by classifying on the personal factors, and 3) to study the problems, obstacles and ways for the factors affecting the work motivation of the Chum Saeng Municipality employees in Nakhon Sawan Province.

This research applied the Mixed Methods Research consisting of the qualitative and quantitative research. The sample was 166 Chum Saeng Municipality employees in Nakhon Sawan Province. The tools of the research were questionnaire and in-Depth interview from the 9 key informants. The analysis of data used Statistical Package for Social Science. The statistics for analysis data used Frequencies, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and F-test with One-way ANOVA and Least Significant Difference: LSD.

Results of the Research

1. Overall, the level of the factors affecting the work motivation of the Chum Saeng Municipality employees in Nakhon Sawan Province was at the middle level ($\bar{X}=3.40$). When considering each aspect, it was found that the responsibility was at the highest level ($\bar{X}= 3.63$). Then, the policies and administration was ($\bar{X}= 3.62$), the job description was ($\bar{X}=3.55$), the mastery was ($\bar{X}= 3.49$), the job achievement was ($\bar{X}= 3.43$), the salary and employee benefits was ($\bar{X}= 3.31$), the acceptance was ($\bar{X}= 3.25$), the environment in working was ($\bar{X}= 3.24$), the career advancement was ($\bar{X}= 3.22$). However, the relationship with the colleagues was at the lowest level ($\bar{X}= 3.21$).

2. The comparison of the factors affecting the work motivation of the Chum Saeng Municipality employees in Nakhon Sawan Province by classifying on the personal factors found that the staff having the different gender, age, degree of education, position and income had no the different opinion to the factors affecting the work motivation of the Chum Saeng Municipality employees in Nakhon Sawan Province. Therefore, the hypothesis was denied.

3. The commander was rarely the new leader, did not adjust the administration suitable to the situation, and rarely listened to the suggestions and the opinion of the staff. Moreover, the commander and the colleagues did not pay attention to solve the problem. Some staff rarely had the opportunity in meeting, training and observing, and the authority in the consideration and command according to the law. The staff was insufficient to the work.

The commander should apply the new strategies for the administration suitable to the situation, promote the staff in meeting, training and observing to increase and develop the knowledge and capability, and give the authority in the consideration and command according to the law. Moreover, the commander should give the importance in the suggestions and the opinion of the staff, and pay attention to solve the problem. The Municipality should increase the staff sufficient to the work and adjust the salary of the staff suitable to the work and the responsibility.