

54603719 : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/ลูกจ้างเหมาะสมแรงงาน/การประปานครหลวง

ธนารี รีมพงษ์พิศาล : แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาะสมแรงงานการประปา นครหลวง สำนักงานใหญ่. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รศ.ดร. พรชัย เทพปัญญา. 80 หน้า.

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาะสมแรงงานการประปา นครหลวง สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อายุงาน และเสนอแนวทางเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานต่อไป การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเหมาะสมแรงงานการประปา นครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 258 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ ค่า T-Test และค่า F-Test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างเหมาะสมแรงงานเป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี รายได้อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีสถานภาพสมรสและมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว การศึกษาแรงจูงใจนั้นใช้ทฤษฎีปัจจัยคู่พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่าด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและลักษณะของงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ทางด้านปัจจัยสุขอนามัย พบว่าด้านสภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและด้านการบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และความมั่นคงในการทำงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อายุงาน พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านของรายได้และสถานภาพสมรส/สถานภาพ โสดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2555

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

54603719: MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: JOB MOTIVATION/CONTRACTED EMPLOYEES/METROPOLITAN
WATERWORKS AUTHORITY

TANAREE RIMPONGPISAL: JOB MOTIVATION OF THAT AFFECTS THE
PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES IN THE METROPOLITAN WATERWORKS
AUTHORITY HEADQUARTERS (MWA). THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF. PORNCHAI
DHEPPANYA. 80pp.

The main purposes of this study were 1) to investigate level of Job motivation of employees of Metropolitan Waterworks Authority headquarters, 2) to compare the motivation level of the employees based on their genders, age, income level, marital status, education level, and length of employment, 3) to provide recommendations for promoting Job motivation of the employees. Sample of this survey research consisted 258 employees currently working in the MWA. Questionnaire instrument was used to collect data. Statistical methods used to analyze the collected data included the arithmetic mean, percentage, t-test and f-test one-way analysis of variance.

Results revealed that the employees were mostly male, 21-30 years of age, married, obtained Bachelor degree or equivalent, earned income between 5,000 to 10,000 Baht per month, and had less than 5 years in length of employment. In measuring Job motivation level of the contracted employees by using Herzberg's two-factor theory, it was found that the motivation factors was high and hygiene factors was moderate in overall. But when considered on motivation factors aspect, it was found that the high score was on the Achievement and Recognition and the moderate mean score was on the Advancement and Growth in capacity and Work itself. On the Hygiene factors aspect, it was found that the high score was on the Working conditions and Life status and the moderate mean score was on the Command, Company Policies, Interpersonal Relations, Salary and Job Security

Motivation level of the employees was significantly different when comparing on the aspects of their genders, age, education level, and length of employment, while it was not different on the aspects of income level and marital status.

Program of Public Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2012

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.พรชัย เทพปัญญา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง อาจารย์ ดร.นพดล เหลืองภิรมย์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อาคม เจริญสุข ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ชาว MPA2 ศิลปากรทุกคนที่ให้คำแนะนำและกำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณลูกจ้างเหมาแรงงานการประสานครหลวงสำนักงานใหญ่ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จ ลุล่วงคุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา