

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ

เทศบาลนครนครศรีธรรมราช

Motivation for the performance of municipal service contractors,

Nakhon Si Thammarat

ศิริวรรณ จันทวาส

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานจ้างเหมาบริการทุกฝ่ายงานของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ปี พ.ศ. 2565 จำนวน 295 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane 1973 : 727 – 728) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างมีสัดส่วน (Proportional Random Sampling) ตามขนาดของฝ่ายงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t – test แบบ independent simple test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน F – test ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ และด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช เพศชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า เพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน สูงกว่าเพศหญิง

2.2 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้/เดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมีรายได้/เดือน 10,000 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้/เดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมีรายได้/เดือน 10,000 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน , พนักงานจ้างเหมาบริการ , เทศบาลนคร

Abstract

The research titled "Motivation for the Performance of Nakhon Si Thammarat Municipal Service Contractors" is a quantitative research which aims to study the motivation for the performance of Nakhon Si Thammarat municipal service contractors and compare the operational incentives of the municipal service contractors of The City of Sorathamraj. The sample used in the research was the contractors of all departments of Nakhon Si Thammarat Municipality in 2022, The sample size of 295 was reference from Yamane's formula (Yamane 1973 : 727 – 728) and then using proportional random sampling according to the size of the department. The tools used to collect the data are questionnaires created by the researchers. The confidence level of the whole questionnaire was 0.98, The data were analyzed by means of mean and standard deviation. the hypotheses were tested t – independent simple test and F - test variance analysis.

1. Nakhon Si Thammarat Municipal Service Contractors have high level of motivation for overall and individual performance, but for the salary and other benefits and the advanced. have a moderate level of motivation to perform the task

2. Comparison of motivation for the performance of employees employing municipal service contractors in Nakhon Si Thammarat classified by gender, age, marital status, level of education, income, and work experience are as follows

2.1 Male and female Contractors Overall and individual performance motivations differ at the .05 significantly level. Male contractors Have a higher motivation to perform overall and individually than female contractors

2.2 contractors of Nakhon Si Thammarat with different ages Motivated to work overall and in all aspects The difference was statistically significantly at the .05 level

2.3 contractors of Nakhon Si Thammarat with different marital status Motivated to work overall and in all aspects The difference was statistically significantly at the .05 level

2.4 contractors of Nakhon Si Thammarat with different levels of education Motivated to work overall and in all aspects The difference was statistically significantly at the .05 level

2.5 contractors of Nakhon Si Thammarat with different working periods Motivation to Perform as a whole and in almost every aspect The difference was statistically significantly at the .05 level except for the nature of the work performed

2.6 contractors of Nakhon Si Thammarat with income/month 10,000 baht and income/month 10,000 – 15,000 baht Motivated to perform collectively and in almost all areas not different but found command and interpersonal contractors of Nakhon Si Thammarat with

income/month 10,000 – 15,000 baht There was a statistically significantly difference in work motivation at the .05 level

Keywords: performance incentives, service contractors, municipalities

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยเทศบาลนครนครศรีธรรมราช มีหน้าที่ตามบทบัญญัติมาตราที่ 56 แห่งพระราชบัญญัติฯ ดังนี้ 1. กิจการที่ระบุไว้ในมาตราที่ 53 คือ 1.1 กิจการที่ระบุไว้ในมาตรา 50 คือ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน,ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ,ฯลฯ 1.2 ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา 1.3 ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น 1.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ที่ดูแลและรักษาคนเจ็บไข้ 1.5 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 1.6 ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ 1.7 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ 1.8 ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 2. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก 3. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข 4. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น 5. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม 6. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ 7. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง 8. การส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว รวมทั้งจัดทำกิจการอื่นๆ ที่บัญญัติไว้ตามมาตรา 54 ได้แก่ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา การจัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และการจัดการเทศาภิบาล เป็นต้น ซึ่งจากกิจการงานความรับผิดชอบต่าง ๆ ของเทศบาลนครที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เทศบาลนครนครศรีธรรมราช มีความจำเป็นต้องจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคลสำหรับปฏิบัติหน้าที่ช่วยสนับสนุนภารกิจหลักของหน่วยงานในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นเราจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลักดันไปสู่เป้าหมายของการทำงานให้บรรลุผลตามภารกิจต่าง ๆ ที่มี

จากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารมุ่งจะยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช เพื่อนำไปใช้กำหนดแนวทางการประเมินการทำงานหรือคัดเลือกพนักงานจ้างเหมาบริการ และเพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวเสนอต่อหัวหน้าและฝ่ายบริหารของเทศบาลนครนครศรีธรรมราชต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยแบบสอบถาม ถูกพัฒนาขึ้น ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้ 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3. วิธีการสร้างและหา คุณภาพเครื่องมือ 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล 5. การวิเคราะห์ข้อมูล 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร : ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานจ้างเหมาบริการทุกฝ่ายงานของเทศบาล นครนครศรีธรรมราช ปี พ.ศ. 2565 จำนวน 1,126 คน

กลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานจ้างเหมาบริการทุกฝ่ายงานของ เทศบาลนครนครศรีธรรมราช ปี พ.ศ. 2565 จำนวน 295 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727 – 728) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างมีสัดส่วน ได้ขนาด ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการทุกฝ่ายงานของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จำนวน 295 คน จากประชากร 1,126 คน

1. กำหนดจำนวนพนักงานจ้างเหมาบริการทุกฝ่ายงานของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยวิธีการสุ่มอย่างมีสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยคิดร้อยละ 26.20 ของแต่ละฝ่าย งาน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างดังรายละเอียด ในตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามส่วนราชการ/ฝ่ายงาน

ส่วนราชการ/ฝ่ายงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักคลัง	31	8
สำนักช่าง	177	46
สำนักการศึกษา	45	12
สำนักการประปา	102	27
สำนักปลัดเทศบาล	165	43
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	319	84
กองการแพทย์	199	52
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	58	15
กองสวัสดิการและสังคม	26	7
กองการเจ้าหน้าที่	4	1
รวม	1,126	295

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ส่วนราชการ/ฝ่ายที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ เทศบาลนครนครศรีธรรมราช ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ที่ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปออกมา 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สรุปประเด็นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ที่ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปออกมา 10 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ นโยบายและการบริหารความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ แรงจูงใจน้อยที่สุด แรงจูงใจน้อย แรงจูงใจปานกลาง แรงจูงใจมากและแรงจูงใจมากที่สุด แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง แก้ไข
4. นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้คะแนนดังนี้ หากสอดคล้องตามโครงสร้างให้คะแนน 1 ไม่สอดคล้องให้คะแนน -1 และไม่แน่ใจให้คะแนน 0
5. นำผลมาวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้างจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC : Index of Consistency) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นต้องนำมาปรับปรุง หรือตัดออกไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานจ้างเหมาบริการทุกฝ่ายของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ซึ่งไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมดลบคะแนนข้อนั้น โดยใช้สูตร Crocker and Linda แล้วนำค่าสหสัมพันธ์ที่ได้ไปทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบค่าที (t - test) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.98

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการไปแจกแบบสอบถามและดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนหลังจากที่แจกไปประมาณ 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ได้นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. ด้านข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ใช้วิธีหาค่าร้อยละ
2. ด้านข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม และรายด้าน แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละข้อ เพื่อวัตถุประสงค์ โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ส่วนราชการ/ฝ่ายที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.81 มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.41 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.85 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.88 สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 28.47 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี และส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยรวม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n = 295		ระดับ
	X	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน	4.11	0.58	มาก
การได้รับการยอมรับ	3.89	0.66	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.70	มาก
ความรับผิดชอบ	3.89	0.64	มาก
ความก้าวหน้า	3.29	1.15	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ	3.23	1.16	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	3.80	0.74	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.97	0.78	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	0.80	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.79	0.79	มาก
โดยรวม	3.77	0.68	มาก

จากตาราง พบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ และด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

1. พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ และด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช เพศชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน สูงกว่าเพศหญิง

2.2 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้/เดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมีรายได้/เดือน 10,000 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้/เดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมีรายได้/เดือน 10,000 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช” พบว่า พนักงานจ้างเหมาบริการเทศบาลนครนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรพิจารณาปรับปรุงระบบค่าตอบแทนสวัสดิการ และความมั่นคงให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการให้เกิดความทัดเทียมกับบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำ ไม่ให้เกิดความรู้สึกที่เหลื่อมล้ำกันด้านสวัสดิการ ด้านการบริหารโบนัสประจำปี และสวัสดิการอื่นๆ เพราะ ควรมีการเพิ่มโบนัสให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของเงินหรือสิ่งของมีค่าอื่น หรืออาจจะเป็นการพาไปเที่ยว เพราะจะเป็นขวัญกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และสวัสดิการอื่นๆ เช่น สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน สวัสดิการด้านวันลา การให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงานและครอบครัว จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารหรือทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ อาทิ การพิจารณาบรรจุพนักงานจ้างเหมาบริการ/ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุการทำงานมาก ให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

3. ผู้บริหารหรือทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาพนักงานทุกประเภทให้มากขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีนโยบายการฝึกอบรมพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดริเริ่ม และมีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้เทคนิคในการปฏิบัติงานทำให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศน ขวนขวาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ พรหมจารี. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2542). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : เจริญดีการพิมพ์.
- เบญญพร สุวรรณแจ่ม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พรนพ พุกกระพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรนุช พาทีทิน. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ ชีระวนิช . (2550). การจัดการธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Hinkle , Dennis E. ; Wiersma , William and Jurs , Stephen G. (1982). Basic Behavioral Statistics. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Steer, R. M. and L. W. Porter. (1977). Motivation and Work Behavior. 2nd ed . New York :McGraw – Hill.
- Yamane, Taro. (1973). Statistic, Introductory Analysis. 3rd. New York : Harper and Row Publishers.