

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน โดยศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก คือ ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และศึกษาปัจจัยเชิงใจบำรุงรักษา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงานหรือสถานภาพ และ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 204 คน ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงการให้ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และ ปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กลุ่มปัจจัยเชิงใจบำรุงรักษา พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านตำแหน่งหรือสถานภาพ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาจากหัวหน้างาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

## ABSTRACT

**TE 141868**

The purpose of this independent study was to study on the satisfaction towards the motivation factors of level 1 – 4 Local Civil Servants in Chiang Mai Municipality . The study was based on Herzberg 's Two – Factors Theory ;motivator factors and maintenance factors. The five areas of motivator factors that were studied ; achievement , recognition , the work itself , responsibility , advancement and growth . As for the maintenance factors , the study was done in the following seven areas ; supervision , working conditions , relationships with supervisors , peers and subordinates , compensation , security , status and organization policy and administration. The data was collected by questionnaires of 204 persons of Level 1 – 4 Local Civil Servants in Chiang Mai Municipality. The data had been compiled by using statistics of frequency , percentage and means in order to indicate level of importance and level of satisfaction of motivation factors at work. According to the study , it was found that :

For the motivator factors , the employees gave a rating of high level to the importance and satisfaction to the motivator factors . The factors that employees had given importance to and were satisfied at a high level were achievement , recognition , the work itself and responsibility . There were factors that employees had given importance at a medium level but were satisfied at a high level such as the work itself . The employees gave a rating of medium level to the importance and satisfaction to advancement and growth .

For the maintenance factors , the employees gave a rating of high level of importance but were satisfied at a medium level to the maintenance factors. The factors that employees gave a rating of a high level to importance and satisfaction were security and status. The factors that employees had given importance at a high level but were satisfied at a medium level were relationship with peers and compensation. The factors that employees gave importance and were satisfied at high level were supervision , working conditions , relationships with supervisors and organization policy and administration.