

ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมทุกด้าน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานชายมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานหญิง จำแนกตามอายุพบว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามการศึกษาพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำแนกตามประเภทพนักงานส่วนตำบลพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจ สูงกว่าข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างทั่วไป

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญช ควรยึดหลักคุณคุณธรรมและใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบ (เลื่อนขั้นเงินเดือน) ด้วยความยุติธรรม ควรแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ควรให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าใจกันมากขึ้น ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้ทำงานดีสมควรได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ พนักงานส่วนตำบลทุกคนควรทุ่มเทต่อการทำงานควรมีการตื่นตัวอยู่เสมอ

TITLE : The working motivation of officer of sub-district administrative organization in Somdet district, Kalasin province.

AUTHOR : Kaphatsorn Smanyad

DEGREE : M.P.A.

ADVISORS : Dr. Sanya Kenaphoom

Chairman

Asst. Prof. Dr. Yupaporn Yupas

Committee

Mr. Watchalin Suthtisai

Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2011

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and to compare the working motivation of officer of sub-district administrative organization in Somdet district, Kalasin province classified by their gender, age, education and kind of officers, including the useful suggestions related to building up working motivation of officers. The samples in this study were 190 officers from 8 sub-district administrative organization in Somdet district, Kalasin province. The samples were calculated by using Yamane formula. The instrument was the five rating scale questionnaire with reliability at 0.95 levels. The statistics for analysis were Frequency, Percentage, Arithmetic Mean, and Standard Deviation. Testing the hypothesis by t-test (Independent sample) and F-test (One Way ANOVA) by statistical significant at the .05 level.

The research results were found as follows;

1. The working motivation of officer of sub-district administrative organization in Somdet district, Kalasin province as overall was in the moderated level, considering by each aspect found there were at high level for 5 aspects and were in the moderated for 9, sorting the arithmetic from highest to lowest namely; the profession status ($\bar{X}=3.83$), the type of work ($\bar{X}=3.69$), the privacy ($\bar{X}=3.68$), the relationships with superiors ($\bar{X}=3.67$), subordinates and colleagues ($\bar{X}=3.51$), the respected ($\bar{X}=3.45$), the responsibility ($\bar{X}=3.45$), the policy and administration ($\bar{X}=3.44$), the security in the workplace ($\bar{X}=3.39$), the rule of their superiors ($\bar{X}=3.36$), the operating conditions ($\bar{X}=3.33$), the breakthrough ($\bar{X}=3.17$), the opportunity to get ahead in the future ($\bar{X}=3.05$), the salary or remuneration and the success in the work of individuals respectively. ($\bar{X}=2.93$)

2. The comparison result of the working motivation of officer of sub-district administrative organization in Somdet district, Kalasin province namely; classified by their gender as overall and aspects of respected, relationships with superiors, subordinates, profession status, policy and administration, security in the workplace, rule of their superiors were different by statistical significant different at .05 level; the male had a working motivation higher than female. Classified by their age as overall and all aspects were not different by statistical significant different at .05 level. Classified by their education as overall was not different, however, consider each aspect found there were the aspects of relationships with superiors, subordinates, profession status, policy and administration were different by statistical significant different at .05 level; the officer who finished education less than bachelor had a working motivation higher than who finished bachelor or more than. Classified by their kind of officers as overall was not different, however, consider each aspect found the aspects of salary or remuneration was different by statistical significant different at .05 level; the employees hired by the mission had a working motivation higher than the government officials, the permanent employees, the general employees.

3. The useful suggestions related to building up working motivation of officers were found; the supervisor should be based on merit and the principle of justice in the management of subordinates, additional salary or compensation for the current economic climate, the commanders should consider individual achievement (the salary) by justice, there should be a clear division of responsibility, implementation of planned and strictly, there should help each other and understand each other more, the materials should provide adequate performance, the working poor deserve praise from supervisors and colleagues, the district staff should all contribute to the work should be alert at all times.