

ชื่อเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้ศึกษา ณัฐรุจา ถิ่นพลแสน

ปริญญา ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของงาน โดยรวมและรายด้าน และ 3) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาจากประชากร คือ เจ้าหน้าที่สังกัดฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 68 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสุดท้าย คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่าขวัญและกำลังใจของตำแหน่งงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ 2) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรมีการยกย่องชมเชยเมื่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติได้รับความสำเร็จ 3) ควรมีการปรับปรุงค้ำเงินเดือน ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินจะช่วยลดปัญหาการทุจริตหรือพฤติกรรมมิชอบได้ 4) ควรจัดสิ่งแวดล้อมบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และ 5) ควรมีการมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่



TITLE : Morale for Work Performance of Register and Surveyor Land Kalasin Provincial Land Office.

AUTHOR : Nuttharuja Lanphonsean **DEGREE :** M.Pol.Sc. (Political Science)

ADVISOR : Dr. Piyaluk Potiwan

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

This research aimed to 1) study morale's level for work performance of registers and surveyors at Kalasin Provincial Land office 2) to compare morale for work performance of registers and surveyors at Kalasin Provincial Land office, classified by working type and. 3) to suggest morale's for work performance of registers and surveyors at Kalasin Provincial Land Office. The population of this research consisted of 68 people who registers and surveyors at Kalasin Provincial Land Office. The data collection were conducted by questionnaire with 0.96 of reliability. Data analysis were conducted by using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The finding showed;

1. The morale' level for work performance of the registers and surveyors was in high level in totally. The side with the highest average is in operational condition, the nature of the practice responsibilities and the progress of salary and benefits relationship with chief and acceptability respectively.
2. The comparison of morale for work performance of the registers and surveyors, classified by working category found that the attitude toward morale for work performance was not difference between academic type and general administrative type.
3. The suggestion of morale for work performance of the registers and surveyors found 1) the executives should encourage officials continuously for working accomplishment. 2) The officials should applaud one another when job was accomplished. 3) Income and welfares should be developed for officials in order to decrease conflict of interests. 4) The executives should provide healthy office environment for officials. 5) The executives should determine specialization of officials.