

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมิน ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษมาใช้ในการพัฒนาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลบ้านกลาง 2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษมาใช้ในการพัฒนาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลบ้านกลาง โดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจ สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ,ปัจจัยค่าจูง สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ และปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

การศึกษานี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 55 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษา ข้อมูลที่ได้รับได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการประมวลผล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านกลางมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสในระดับปานกลาง โดยด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสในระดับสูง ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสในระดับปานกลาง และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสในระดับต่ำ ในขณะที่ปัจจัยค่าจูงในภาพรวมของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านกลางมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสในระดับสูง โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสในระดับสูง ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่นและความมั่นคง ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสในระดับต่ำ

Purposes of the independent study on the Relationship between Motivation Factors and Implementation of Evaluation Criteria in Banklang Municipality, Sanpatong District, Chiang Mai Province. are to : 1) study the relationship between motivation factors and Implementation of evaluation criteria for the special payment applied for the elevation of the organization's performances and ; 2) to study the relationship between maintenance factors and Implementation of evaluation criteria for the special payment applied for the elevation of the performances of the organization.

Hypothesis of this independent study are : the relationship between motivation factors and Implementation of evaluation criteria for the special payment , maintenance factors and Implementation of evaluation criteria for the special payment, and the influence of motivation factors and maintenance factors to Implementation of evaluation criteria of the performances effectiveness for the special payment.

The questionnaires consisted of Frederick Herzberg's Two Factors Theory were delivered to 55 officials and employees of the organization. The collected data were analyzed by SPSS program together with the statistical method of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation (S.D.), and the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient .The hypothesis testing was conducted at the level of significant of 0.05 .

Result of this independent study showed the various level of the relationship of these following factors as follow : the moderate level of motivation factors and Implementation of evaluation criteria for the special payment or bonus, the maximum level of the work qualification and Implementation of evaluation criteria for special payment or bonus, the moderate level of the responsibilities and Implementation of evaluation criteria for special payment or bonus, the minimum level of the acceptance and Implementation of evaluation criteria for special payment or bonus, the maximum level of maintenance factors for the overall officials of the organizations and Implementation of evaluation criteria for special payment or bonus, the maximum level of the working environment and Implementation of evaluation criteria for special payment or bonus, the maximum level of the organizational administration policy , the welfares and securities, the administration, the commanding, the individual relationship, the personal life and Implementation of evaluation criteria for special payment or bonus, and the minimum level of the payment and Implementation of evaluation criteria for special pension or bonus.