

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงจิตวิทยาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ทำการศึกษาประชากรจำนวน 70 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์ โร และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล

สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

บุคลากรส่วนตรวจสอบมาตรฐานด้านการปศุสัตว์ สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์ ส่วนใหญ่ มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานไม่เกิน 15 ปี มีรายได้ในช่วง 10,001–20,000 บาท และเป็นพนักงานราชการ

ปัจจัยเชิงจิตวิทยาของบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ และด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการพัฒนา ด้าน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในภาพรวม และด้านนโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความสามารถ อยู่ในระดับสูง ส่วนการได้รับการพัฒนา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงาน และโอกาสความก้าวหน้าและการยอมรับ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือนและสถานภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผู้บังคับบัญชา ควรที่จะมีนโยบายบริหารการจัดการบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่และมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างบูรณาการ

2. ผู้บังคับบัญชา ควรมีนโยบายจัดสรรรางวัลเป็นค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดี โดยมีดัชนีตัวชี้วัดเป็นค่า KPI อย่างเป็นธรรมไม่มีการลำเอียง และมีการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเป็นการช่วยค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องาน

3. องค์กร ควรมีการจัดสรรตำแหน่ง ตามโอกาสที่เหมาะสมแก่พนักงานราชการเพื่อเป็นแรงเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และบุคลากรจะเกิดความรู้สึกที่รักองค์กร และมีความมั่นคงในชีวิตในการที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

4. หน่วยงาน ควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการ โดยการเปิดสอบภายในเพื่อคัดเลือกและบรรจุจากพนักงานราชการเป็นข้าราชการพลเรือน เพื่อความมั่นคงในอาชีพข้าราชการและสิทธิที่ควรจะได้จากการปฏิบัติหน้าที่

5. หน่วยงาน ควรมีการจัดเก็บข้อมูล เอกสาร อย่างเป็นระบบและง่ายต่อการค้นหา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

The two objectives of present study are 1) to explore the extent of work satisfaction of personnel of Livestock Standard Inspection Section, Bureau of Livestock Standard and Certification, Department of Livestock Development; and 2) to examine the level of relationship between individual factor and motivation factor, with work satisfaction of these personnel. Total 70 subjects were studied, using questionnaire for gathering data. Statistical analysis was employed to obtain percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, Spearman's Rho Correlation Coefficient, and Point Biserial Correlation Coefficient.

Results reported that participants are predominantly less than 30 years of age, completed a bachelor degree, identified no more than 15 years of work, earn in a range of 10,001–20,000 baht, and are government employees.

Motivation factors were found at high level. Considering by each aspect, work achievement, relationship with superior, relationship with colleagues, acceptance and respect, are at high level, whereas the aspect of working environment is at moderate level, and compensation is at low level.

Work satisfaction is at moderate level in general. Aspects with high level of satisfaction involve working with respective ability, and supervision, while those with moderate level of satisfaction are personnel development, job characteristic, policy and administration, career advancement opportunity and acceptance, and work security, respectively.

Work motivation factor is positively associated with work satisfaction in the whole, and is highly associated with policy and administration, supervision, working with respective ability, whereas personnel development, job description, work security, career advancement opportunity and acceptance showed moderately positive association.

Individual factor regarding years of work has moderate positive association with work satisfaction in overall, whereas factors on age, educational level, monthly income, and working condition demonstrate positive association at low level.

Recommendations

1. Superiors should provide policy on personnel management that allows career advancement and acceptance among colleagues, and they should be capable in solving problems integratedly.

2. Superiors should implement policy to reward personnel with outstanding performance, using KPI index on a fair and impartial basis. Overtime work should be promoted with some allowance to help meet the increasing cost of living, bringing work motivation and better responsibility.

3. The organization should allocate position to their employees on occasions as deemed appropriate to encourage and reinforce their work and establish sense of love to the organization as well as security in life, resulting in effective work and target achievement.

4. The organization should increase manpower via internal examination in order to recruit and allocate those government employees as government officials, providing them with security and entitlement to such rights.

5. The organization should manage effective system of keeping information and documents for easy searching and increasing work effectiveness.