

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสังคม - จิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งปฏิบัติงานในส่วนกลางและปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เฉลี่ย มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จบการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง (ซี) อยู่ในระดับตำแหน่ง 6 มีระยะเวลาในการทำงาน ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 – 20 ปี ปฏิบัติงานที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบตำแหน่งตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนใหม่ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณธรรม และด้านความพร้อมในการปรับเปลี่ยน ตามลำดับ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนใหม่ ส่วนใหญ่รับรู้จากแหล่งที่สำคัญได้แก่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อินเทอร์เน็ต การ

อบรมชี้แจงและเอกสารโดยสำนักงาน ก.พ. การประชาสัมพันธ์และการอบรมชี้แจงภายใน
หน่วยงานตามลำดับ

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยละ 68.7 มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปรับเปลี่ยน
เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความตระหนักในเรื่องการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบ
จำแนกตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับอยู่ในระดับปาน
กลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งและระบบ
ค่าตอบแทนใหม่ ได้แก่ อายุราชการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบจำแนก
ตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนใหม่ ความคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อ
ความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนใหม่ ได้แก่ เพศ
อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. หน่วยงานควรมีการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายทุก
ตำแหน่งก่อนเข้าสู่การปรับเปลี่ยน

2. หน่วยงานควรมีการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการปรับปรุงบัญชี
เงินเดือน เงินประจำตำแหน่งวิชาชีพและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบ
จำแนกตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนใหม่

3. หน่วยงานควรมีมาตรการที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ข้าราชการว่าการปรับเปลี่ยนจะ
ไม่ทำให้เกิดการเล่นพรรคเล่นพวก การบริหารจัดการจะเกิดความเป็นธรรมและไม่สร้างความ
แตกแยกในหมู่ข้าราชการ

4. ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ
เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเส้นทางการเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งและความก้าวหน้าใน
แต่ละตำแหน่ง

5. หน่วยงานควรมีช่องทางในการติดต่อ สอบถามข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ข้าราชการ
สามารถสอบถามรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและป้องกันการสับสน

This study has 2 objectives: 1) to explore the opinions on reorientation to position classification system and new payment system according to the Civil Service Act, B.E. 2551 (2008), among government officials of Department of Skill Development; and 2) to examine individual and psycho-social factors effecting these officials' opinions.

The subjects are 310 government officials working in the central and regional offices, recruited by accidental sampling method. The data were collected by using questionnaires, and statistically analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and F-test. Results are summarized as follows:

Most of the participants are female aged 45 and over, with highest education at bachelor degree level. They are at position level (C) 6, with 15 - 20 years of work for the Department of skill Development, and currently work at Regional Institute for Skill Development.

They reported uncertain opinion on such reorientation for both in overall and in each aspect. The aspect with highest mean is prescription of positions, followed by payment, merit, and readiness for change, respectively.

Major sources of perceived information about the orientation to position classification system and new payment system are their colleagues and superiors, the

internet, orientation training/document by the Civil Service Commission Office, public relations and trainings within their organizations, respectively.

There are 68.7 % of these officials reported moderate level of knowledge and understanding about such reorientation.

They had moderate level of awareness on this change.

These officials reflected moderate level of expectation of benefits from this change.

The factors that effect their opinions towards reorientation to position classification and new payment system include years of work, knowledge and understanding about the change, awareness, and expectation of benefits. Whereas the factors not effecting their opinions are sex, age, education level, position level, and place of work.

Recommendations

1. The organization should provide a clear, appropriate, and just prescription of positions for every section and position prior to reorientation.

2. The organization should provide knowledge and understanding to concerned officers about the revision of schedule of salary scale, position allowance, and fringe benefit received from this reorientation.

3. The organization should have measures to build trust among government officials that such change would not lead to favoritism and that the administration and management would base on justice and bring about no disintegration among government officials.

4. There should be extended public relations and trainings for officers at every level so they know and understand the path towards position classification system and the promotion of each position.

5. The organization should provide communication channels for government officials to seek detail information for their accurate understanding and avoiding confusion.