

บทคัดย่อ

168831

ชื่อภาคนิพนธ์ : กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงราย
ชื่อผู้เขียน : นายทวีศักดิ์ พลจันทร์
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2548

การศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงราย และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผู้ศึกษาได้ทำการจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีทั้งหมด 102 คน โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.8 เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.9 เป็นผู้ที่มิอายุเกิน 40 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.6 มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 86.3 เป็นผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.9 เป็นผู้ที่มิที่อยู่อาศัยในปัจจุบันอยู่นอกพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.6 เป็นผู้ที่มิรายได้ 12,001-25,000 บาท โดยที่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเกิน ร้อยละ 55.9 เป็นผู้ที่มิค่าใช้จ่ายพอ ๆ กับรายรับ และ ร้อยละ 38.2 เป็นผู้ที่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเกิน 20 ปี

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางโดยในระยะ เวลา 1 ปีที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนครึ่งหนึ่งหรือ ร้อยละ 50.0 เคยได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน 1-2 ครั้ง

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีกำลังขวัญมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานและอาชีพ รองลงมา คือ

168831

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความพึงพอใจในรายได้ และสวัสดิการ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภูมิลำเนาที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน และ ความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพเศรษฐกิจ ระยะเวลาที่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และการได้รับการ ฝึกอบรมงานด้านพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนดังนี้

1. ควรมีการจัดสรรงบประมาณ และเพิ่มบุคลากรในพื้นที่ให้เพียงพอ
2. ควรมีการจัดการฝึกอบรม ทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ
3. ควรมีการสร้าง ความมั่นใจ และความชัดเจนแก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับอนาคตของหน่วยงาน
4. ควรมีนโยบาย แผนงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารบุคคล รวมถึงการกำหนดคบทบาทหน้าที่ และมีการแบ่งงานที่ชัดเจน
5. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาควรหมั่นออกเยี่ยมเยียนให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
6. ควรมีการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
7. ควรมีการปรับฐานเงินเดือน หรือเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและพื้นที่ปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยงควรปรับปรุงให้รวดเร็วขึ้น
8. ควรโยกย้ายข้าราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานนอกเขตอำเภอที่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในปัจจุบัน ให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เป็นเป็นภูมิลำเนาที่พักอาศัยในปัจจุบัน
9. การพิจารณาความดี ความชอบ ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยยึดผลงานเป็นหลัก
10. การมอบหมายงานควรมีความเท่าเทียมและยุติธรรม
11. ควรเปิดโอกาสให้พัฒนากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
12. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่น กีฬา ทักษะศึกษาดูงาน

ABSTRACT

168831

Title of Research Paper : Work Morale of the Community Development Worker in Chiangrai Province.

Author : Mr.Thareesak Pholajan

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2005

The study was conducted with the following purposes: (1) to find out the work morale of the community development workers in Chiangrai Province, and (2) identify the factors related to their work morale. A questionnaire was employed to collect the data from 102 community development workers in Chiangrai Province. The data were analyzed by using percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test and F-test

The findings were briefly stated below.

The majority of the subjects were male (60.8 %). About 56.9 % were not more than 40 years old. Most were married and lived with their spouses (70.6 %). About 86.3 % had a Bachelor's degree. More than half, or 55.9 %, had their houses outside the area where they worked. Most, or 67.6 % had an income of 12,000-25,000 baht. More than half, or 55.9 % had more or less the same amount of income as expense. About 38.2 % had worked as community development workers for more than 20 years.

The community development workers considered their work condition to be moderately satisfactory. During the past years, about half of them, or 50 % , attended training courses or seminars about their work once or twice.

The overall work morale of the community development workers was found to be moderate. Their work morale was highest in sense of belonging to the organization and the career, followed by relationship in the organization, fairness in work, job satisfaction, job security, and satisfaction with salary and welfare, respectively.

The factors found to be significantly related to their work morale were present residence and opinion on the work condition. On the other hand, the factors that were not related to their work moral were gender, age, marital status, income, economic status, number of working years, and receiving training on community development

Recommendations for boosting the work morale of the community development workers were as follows:

1. An adequate budget and personnel should be provided.
2. Regular training on community development should be held for the community development workers.
3. The community development workers should be made to feel confident in the future of the organization.
4. There should be a clearly defined policy and planning about personnel management. The job description should be clearly defined and division of work should be clear, too.
5. The administrator/supervisor should often pay them a visit and give advice to them to increase their morale.
6. The work condition should be improved and work facilities should be adequately provided for them.
7. The pay scale should be revised or the welfare should be increased to match the work and the area where they work the payment of welfare and allowance should be speeded up.
8. The community development workers who worked outside their hometowns should be transferred to work in their hometowns.
9. Promotion and double-raise consideration should be fair. The criteria should be clear and the merit system should be based upon.
10. Work assignment should be fair and equal.
11. The community development workers should be given an opportunity to be involved in job performance evaluation.
12. Activities to promote a good relationship of the personnel such as sports events and observation tours, should be held.