

T 158846

3. ผลการประเมินรางวัลตอบแทนในการทำงานของข้าราชการ สนข. พบว่า มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นผลการประเมินรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง และผลการประเมินรางวัลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าควรเพิ่มรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากขึ้น

4. ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนสายงานลาออก หรือโอนย้ายของข้าราชการ สนข. พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่คิดที่จะเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ไม่คิดที่จะลาออกจากราชการ แต่คิดที่จะโอนย้ายไปอยู่ส่วนราชการอื่น

5. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีนโยบายปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2) ควรแก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดจากสายบังคับบัญชา ตลอดจนเพิ่มความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา

3) ควรเพิ่มมาตรฐานการทำงานที่เป็นส่วนกลางมากขึ้น

4) ควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมามากขึ้น

5) ผู้บริหารระดับสูงควรเพิ่มความร่วมมือส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น

6) เพิ่มนโยบายที่สร้างแรงจูงใจข้าราชการในเรื่องรางวัลตอบแทนให้มากขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการในชีวิตประจำวัน

7) มีนโยบายที่จะละลายพฤติกรรมข้าราชการที่มาจากต่างองค์การกัน

8) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสนอความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับ

6. ข้อเสนอแนะในการทำประเมินครั้งต่อไป

1) ควรมีการประเมินผลการปฏิรูป สนข. ในเรื่องของผลจากการดำเนินงานและผลกระทบที่เกิดจากการปฏิรูปองค์กรของ สนข.

2) ควรมีการประเมินแรงจูงใจของบุคลากรในส่วนของข้าราชการในระดับผู้บริหาร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

3) ควรมีการประเมินนโยบายในรูปแบบเดียวกันนี้กับหน่วยงานที่มีลักษณะเป็นหน่วยปฏิบัติและหน่วยให้บริการ

TE 158846

The study evaluated the bureaucratic reform of the Office of Traffic and Transport Policy and Planning with focus on the organizational structure and motivation. Its aimed to find out what the organizational structure was and how much it suited the missions and the role of the office. As for motivation, the study focused on the quality of working life and the reward system.

Methodology. There were two groups of population : government officials and 10 middle – level administrators. The quantitative data were collected from all the elements of the two populations while the qualitative data were collected form 3 people from each group who were purposively selected for in-depth interview. A questionnaire was employed to collect the quantitative data whereas an unstructured interviews was used to collect the qualitative data. Also, secondary data were collected from related documents. The instrument were checked for its face validity and the reliability of the questionnaire was tested by using Apha. SPSS for windows was used to analyze the quantitative data. Frequency percentage, mean and standared derivation were used to describe the data. Information from related documents were summarized.

The results of the appraisal were as follows:

1. As a whole, the organizational structure was found to be moderately appropriate.
2. The quality of working life of the officials was also found to be moderate.

TE 158846

3. The reward system was found to be moderate, too the reward in the form of money and others were found to be moderate. Most of the officials suggested a larger amount of reward in the form of money.

4. Regarding the turnover, shift of work line and transfer, most officials did not think of changing the works line within the organization. They did not think of quitting the government work but wanted to transfer to other government agencies.

5. Policy implications

- 1) There should be a policy to improve the organizational structure.
- 2) The work problems resulting from the hierarchical system should be solved and the unity of supervision should be increased.
- 3) There should be the same work standards for all work units.
- 4) There should be more decentralization of power to low level administrators.
- 5) The high level administrators should allow the subordinates to participate more in administration.
- 6) There should be a policy to motivated the officials to work by giving more rewards to meet the daily needs.
- 7) There should be a policy to make officials from other organization to adjust themselves to its corporate culture.
- 8) The superior should give importance to the opinions of all levels of officials.

6. Recommendations for nest appraisal

- 1) Appraisal should be made on the results of implementing the bureaucratic reform and its impacts.
- 2) Motivation of the officials administrators , regular and temporary employees should be appraised.
- 3) The same type of appraisal should be made in the implementation units and the service units.