

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง 1. ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชาวไทยผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานกับสหประชาชาติในพื้นที่ติมอร์ตะวันออก ด้านบรรยากาศองค์กรและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชาวไทยในติมอร์ตะวันออก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชาวไทยในติมอร์ตะวันออกด้านบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. โครงสร้างองค์กร 2. ภาวะผู้นำ 3. การตัดสินใจ 4. การติดต่อสื่อสาร 5. มาตรฐานงาน 6. ความอบอุ่น 7. ความขัดแย้ง และ 8. เอกลักษณ์ขององค์กร และได้แบ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. การปฏิบัติตามภาระกิจที่ได้รับมอบหมาย 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อปฏิบัติงานกับสหประชาชาติ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 6. ความเป็นอยู่ 7. ความปลอดภัย และ 8. การคมนาคม โดยตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงานในพื้นที่ติมอร์ตะวันออก ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในติมอร์ตะวันออก ภูมิภาคเนาลักษณะที่พักอาศัยในติมอร์ตะวันออก และค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเข้าปฏิบัติงานในติมอร์ตะวันออก

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ชาวไทยผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานกับสหประชาชาติในพื้นที่ติมอร์ตะวันออก 183 ราย โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเองส่วนหนึ่ง และตอบรับแบบสอบถามผ่านระบบ E-mail อีกส่วนหนึ่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ Correlation

1. ปัจจัยภูมิหลัง กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว เป็นผู้ที่มีศรัทธาเข้าร่วมปฏิบัติภารกิจครั้งนี้ มีตำแหน่งทางฝ่ายปฏิบัติการ มีอายุการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16 - 20 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดพักอาศัยในบ้านพักราชการ เป็นเจ้าหน้าที่ PKF (Peace Keeping Force) มีอายุการปฏิบัติงานในติมอร์ตะวันออก ตั้งแต่ 4 - 6 เดือน มีภูมิลำเนาที่พักในเมือง Dili รับค่าตอบแทนรายเดือนไม่เกินเดือนละ 36,000 บาท

2. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชาวไทยด้านบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับต่ำได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความขัดแย้ง

3. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชาวไทยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความพึงพอใจระดับสูงได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. ปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ชาวไทย ทั้งในด้านบรรยากาศองค์กรและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชาวไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเจ้าหน้าที่ชาวไทย ควรเตรียมความพร้อม ด้วยการจัดฝึกอบรม ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจก่อนการเดินทาง และผู้ที่จะต้องไปเข้าร่วมปฏิบัติงานกับสหประชาชาติ ควรเตรียมตัวให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เตรียมสภาพจิตใจรับกับสถานการณ์ ต้องมีความอดทนและเข้มแข็งมากขึ้น และพัฒนาการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชาวไทยในติมอร์ตะวันออก และสนับสนุนเพิ่มโอกาสให้เจ้าหน้าที่ชาวไทยได้หาประสบการณ์โดยการเข้าร่วมปฏิบัติงานในลักษณะนี้ให้มากขึ้น และเพิ่มการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับสังคมส่วนรวมถึงประโยชน์ที่ประเทศไทยจะได้รับให้มากขึ้น ซึ่งภาครัฐสามารถขยายโอกาสทางการค้าและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศให้ดีขึ้นได้

The study was conducted (1) to find out the opinion of Thai officers joining the UN operation in East Timor about their work performance with focus on the organizational atmosphere and job satisfaction; (2) to identify the factors related to their opinion; and (3) to see the relationship between their opinion on the organizational atmosphere and their job satisfaction.

The eight dimension of the organizational atmosphere were (1) organizational structure, (2) leadership (3) decision-making, (4) communication, (5) work standard, (6) warmth, (7) conflict, and (8) organizational identity. The job satisfaction was also composed of eight dimensions : (1) carrying out the assignments, (2) pay received when joining the UN operation, (3) career advancement, (4) relationship with the superior, (5) relationship with the subordinates and colleagues, (6) livelihood (7) safety, and (8) transportation. The background variables studied were age, education, length of working time in East Timor, work position in East Timor operation, town, type of residence there, and pay received from joining the UN operation in East Timor.

The data were collected by sending the questionnaires to Thai officers joining the UN operation in East Timor selected by stratified random sampling. Some questionnaires were collected by the researcher himself and the others were returned through e-mail. The subjects were 183 in total. Percentage, mean, standard deviation, t-test, and correlation were used for data analysis.

The findings were briefly reported below : TE 135731

(1) Subjects' background. Nearly all the subjects were male and were 41-45 years old. They completed high school and were married. They volunteered to join the UN operation. In Thailand, they were operational officers. Their service years were 16-20. They lived in government lodgings in provinces. They were in the Peace Keeping Force (PKF) and worked for the UN operation in East Timer for 4-6 months. While being there, they stayed at Dili and received a monthly pay of not more than 36,000 baht.

(2) The Thai officers were found to be highly satisfied with the organizational atmosphere ($\bar{X} = 3.10$). When individual dimensions were considered, those being satisfactory at a low level were the organizational structure, decision-making, communication, and conflict.

(3) The Thai officers were also found to be highly satisfied with their work performance ($\bar{X} = 3.05$). When individual dimensions were considered, those being satisfactory at a high level were completing their assignments, relationship with the supervisor, and relationship with the subordinates and colleagues.

(4) The background variables were found to have no significant relationship with the Thai officers' opinion on the organizational atmosphere and job satisfaction. However, their opinion on the organizational atmosphere were significantly related to their job satisfaction.

Recommendations

1. The agency related to sending Thai officers to join the UN operation should prepare such officers by providing necessary training including related information before their departure. Also, those wanting to join the UN operation should prepare themselves with both skills and spiritual condition to face the situation. They must be tolerate and rigorous and develop their English proficiency.

2. The related agency should consider the work performance of the Thai officers in East Timer and support them to acquire experience by joining such an operation. More public relations should be done to make society understand what Thailand will get from joining such a UN operation. For example, the government sector can expand trade opportunities and build a better relationship between countries.