

ชื่อภาคนิพนธ์ : กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์ใน
จังหวัดสุรินทร์
ชื่อผู้เขียน : นายปรเมษฐ์ แจ่งไพศาล
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2544

การศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์ในจังหวัด
สุรินทร์ ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์ในจังหวัด
สุรินทร์
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ประชาสงเคราะห์ในจังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชา -
สงเคราะห์ในจังหวัดสุรินทร์

ประชากรที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้เพื่อศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์ใน
จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 52 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม
แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดปัจจัยสภาพแวดล้อมและกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 เป็น
ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานใช้ค่าสถิติ t -test และ F -test

ผลการศึกษาคั้งนี้พบว่า

1. เจ้าหน้าที่ประจำสาขาสงเคราะห์ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.80 ไม่มีระดับตำแหน่ง (ซี) มีอัตราเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.40 มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คนในครอบครัวเข้าใจ สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี มีความอบอุ่น

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำสาขาสงเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำสาขาสงเคราะห์ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเรียงลำดับได้ดังนี้ มีความภาคภูมิใจมากที่มาปฏิบัติงานที่นี่ และไม่คิดที่จะย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น รองลงมาคือ ชอบและภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำอยู่เสมอ และชอบมาทำงานนอกเวลาราชการแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

The study of “Work Morale of Social Welfare Staff in Surin Province” had 3 following objectives:

1. to study work morale of social welfare staff in Surin Province,
2. to study factors affecting work morale of social welfare staff in Surin Province,
3. to make suggestion in order to promote work morale of social welfare staff in Surin Province.

The sample consisted of 52 social welfare staff in Surin Province. The data were collected by using questionnaires dividing into 3 parts as follow ; 1) general background of social welfare staff, 2) factors affecting work morale of social welfare staff in Surin province, 3) suggestion. The statistics employed for data analysis were descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and for testing the relationship between the variable factors and work morale were t-test and F-test.

1. Most sample were 31-40 years old (53.80%), no position level, income between 10,000-15,000 baht (40.40%), marital status, completed bachelor degree, working period 1-5 years. Their families understood and were willing to support their work.

2. In overall work environment factors of social welfare staff was at a moderate level. When considering in each part, it was found that the average in each part was at a moderate level ranking from high to low as follow; receiving of the respect, work progressive, relationship with their supervisors, welfare and benefit, relationship with their colleagues and reasonable work, respectively.

3. In overall their work morale was at a high level. When considering in each part, it was found that the average of every item was at a high level ranking from high to low as follow; being proud of their work, having no idea about moving to other department, desiring to work and proud of work that was assigned by their supervisors and having no objection to working overtime even if they received no overtime pay.

4. Factors affecting their work morale were work progressive, relationship with their supervisors, benefit and welfare.

5. Factors did not affect their work morale were age, position, income rate, marital status, education level, working period, relationship with their colleagues, reasonable work and receiving of the respect.