

บทคัดย่อ

ภาคินพนธ์ : กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบน
 โดย : นางนันทิยา วงษ์พินิจ
 ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
 วิชาเอก : การจัดการการพัฒนาสังคม
 ปีการศึกษา : 2544

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบน และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบนกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบน (พระนครศรีอยุธยา สระบุรี อ่างทอง ลพบุรี สิงห์บุรี และชัยนาท) จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ “แบบสอบถาม” สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายด้วยวิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้ค่าไค - สแควร์ (Chi-Square) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังหรือลักษณะส่วนตัวบางประการของข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบน พบว่า มีข้าราชการเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย กล่าวคือ เป็นข้าราชการเพศหญิง ร้อยละ 56.61 เป็นข้าราชการเพศชาย ร้อยละ 43.33 ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.67) เป็นข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ถึงร้อยละ 66.67 นอกจากนี้ ประมาณ 3 ใน 4 ของข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบน (ร้อยละ 76.67) เป็นข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการนานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

2. ผลการศึกษาระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่าด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ใน

(2)

ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 , 3.21 , 2.75 และ 2.72 ตามลำดับ ส่วนในด้านการอุทิศตนเพื่องาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

3. ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบนมีปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่าปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในอันดับสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระบบการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 , 3.03 , 2.87 และ 2.69 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลารับราชการ

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัดในภาคกลางตอนบน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ระบบการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ควรปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความโปร่งใสลดระบบอุปถัมภ์ เล่นพรรค เล่นพวก เด็กเส้น เด็กฝาก จากนักการเมือง และข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ โดยวางมาตรฐาน ระบบการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการในสังกัด ให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการทุกฝ่าย เพื่อให้เป็นระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

5.2 ควรสร้างโอกาสความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในงานของข้าราชการในสังกัด โดยพิจารณาปรับปรุงเพิ่มตำแหน่งสายงานทางวิชาการ (เช่น 7ว. , 8ว. และ 9ว. เป็นต้น) ในหน่วยงานของสำนักงานจังหวัดในส่วนภูมิภาค ก็จะทำให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้น มีกำลังขวัญในการทำงานมากยิ่งขึ้น

(3)

5.3 ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานให้เหมาะสม โดยเฉพาะเรื่องการจัดวางระบบงาน เช่น งานสารบรรณ งานธุรการ งานจัดเอกสาร และระเบียบคำสั่งต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบและทันสมัย

5.4 ควรสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอ

5.5 ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงสภาพของห้องทำงาน การจัดสถานที่ทำงาน และการรักษาความเป็นระเบียบในหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานได้ดี

5.6 ผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างเป็นครั้งคราว อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความคุ้นเคย สร้างความสนิทสนมต่อกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว นอกจากนี้ ควรจัดให้มีกิจกรรมสนทนาการในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ก็จะเป็นการสร้างเสริมความเข้าใจที่ดีต่อกัน และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

The research aimed to find out the work morale of the official at the provincial offices in the Upper Central Region and the factor related to their work morale. A questionnaire was employed to collect the data form 60 officials at the provincial offices in the Upper Central Region (Ayuthaya, Saraburi , Angthong, Lopburi, Singburi and Chainat Provinces). Frequency, percentage, mean and chi-square were used to analyze up as follows.

The findings were summed up as follow:

1. Characteristics of the samples. Their were more female than male official in the study (50.61 % and 43.33 %, respectively). About half (51.67) were 41-50 years old. Most (66.67 %) had a Bachelor's degree or higher. About there-fourths (76.67) had worked for more than 10 years

2. Finding about their work morale. As a whole, the officers, work morale was found to be moderate. When the components of work moral were considered separately, enthusiasm in work, sense of belonging, satisfaction with salary and welfare and satisfaction with career advancement were all found to be at a moderate level (mean 3.34, 3.21, 2.75 and 2.72, respectively). Their deviation to work, however, was found to be rather high mean (3.80).

3. The work environment as a whole was found to be moderate. When its component were considered separately, relationship with colleague received the highest mean (3.21), followed by the native of work, the administrative system the

relationship with the superior and the work condition, respectively mean (3.03, 3.03, 2.87 and 2.69)

4. Hypothesis testing.

4.1 The factor found to have no relationship with the work morale of the officers at the provincial offices in the Upper Central Region were sex, age, education, and number of working years.

4.2 The factors found to be significantly related to their work morale were nature of work, work condition, administrative system, relationship with colleagues and the relationship with the superior.

5. Recommendations

5.1 The personnel administrative system should be improved. It should be transparent and the patronage system should be lessened. Standard should be set for recruitment and promotion to be fair for all. In other word, the merit system should be put to use.

5.2 The officers should be given an opportunity to progress in their career by extending the C-level for the technical line to C7, C8 and C9 for example. This will lead to their enthusiasm in the work and boost their work morale.

5.3 The work environment should be improved. Especially the work system in the general division, the clerical work, filing of documents and other should be streamlined.

5.4 Sufficient work material, facilities and equipment, including vehicles should be available.

5.5 The office should be improved to build a good working atmosphere.

5.6 Activities should be held for the subordinates to meet the superior at least once amount in order to build a good relationship between them. Also, their should be recreational activities on special occasions in order to being about a good understanding among them, which intern in would be useful for work.