

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

งานวิจัยนี้ได้ใช้วิธีสังเกตแบบสอบถามจำนวน 61 ชุด ให้บุคลากรในปีงบประมาณ 2545 สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 61 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และขวัญในประเด็นต่าง ๆ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในหน่วยงาน สภาพการทำงาน การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และความมั่นคงในการทำงาน

2) ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยสวัสดิการในหน่วยงาน ปัจจัยโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยเงินเดือนและค่าตอบแทน

3) ผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า

ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ณ สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถานภาพในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนของบุคลากร

4) ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เสนอแนะ โดยบุคลากรเรียงตามความถี่ ได้แก่ ปัญหาที่ทำงานซึ่งคับแคบไม่เพียงพอกับจำนวนคนที่เพิ่มมากขึ้น การขาดวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยเหมาะสมกับงาน การรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่ชัดเจนในหน้าที่ และมีความไม่เข้าใจระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ กฎ ระเบียบราชการที่มีมากเกินไป จึงทำให้ไม่สอดคล้องกับการทำงาน อีกทั้งยังขัดแย้งกับการเตรียมความพร้อมที่จะต้องปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ต้องมีความคล่องตัวของระบบ ทั้งงาน คน และเงิน

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรจัดให้มีสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรจัดหาและสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอ และให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันในหน่วยงานเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของงานและกระจายงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ

The objectives of this research were 1) to study the existing level of personnel's work performing morale at the Institute for Science and Technology Research and Development (ISTRD), Chiang Mai University, and 2) to study the factors supporting such personnel's work performing morale.

Sixty one questionnaires were distributed to all workers at the studied institute and 100 percent return was achieved. The results are as follows:

1) The personnel at the ISTRD have moderate level of overall personnel's work performing morale. The levels of morale for all components in descending order are: responsibility, internal relation, work satisfaction, achievement, participation, work condition, acknowledgement and understanding of policies and objectives of organization, and work security.

2) The personnel at the ISTRD receive moderate level of overall resources supporting personnel's work performing morale. The levels of resources supporting personnel's work performing morale received by the personnel, in descending order, are: colleagues, superiors, fringe-benefits, promotion opportunities, salaries/wages and remunerations.

3) Personnel factors affecting work performing morale at a statistically significant level are: sex, age, education level, working experience and status at the ISTRD, and salary.

4) Problems found to affect the personnel's work performing morale are: (1) working conditions, namely, lack of working space to cope with the increase in the number of workers in recent years, and inadequate high-tech and suitable equipment. (2) awareness and understanding of the objectives of the institute, leading to misunderstanding between workers and their executives. (3) Excessive official rules and regulations, incompatible with the future transition of the institutional system from bureaucratic base to non-governmental base.

Suggestions from the personnel in the ISTRD include: (1) The working space should be compartmental and proportional to the number of workers. (2) Suitable and more high-tech working equipment should be sufficiently provided. (3) Intra-departmental meetings should occasionally be arranged to set out policies, objectives and work plans and to delegate tasks to appropriate personnel.