

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับหลังการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์ 2) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ หลังการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์ 3) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงใหม่ หลังการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์ 4) เพื่อสำรวจหาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงใหม่ หลังการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรศึกษาที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 155 คน

ผลการศึกษาพบว่าผลกระทบที่ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับหลังการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์มีผลกระทบในเชิงบวกทางด้านการบริหารงานด้านการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง และมีผลกระทบในเชิงลบทางด้านการบริหารงานและด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนผลกระทบทางด้านครอบครัวกรณีสังกัดหน่วยงานเดิมมีผลกระทบในระดับปานกลาง และผลกระทบทางด้านครอบครัวกรณีสังกัดหน่วยงานใหม่มีผลกระทบในระดับน้อยหลังการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์แล้ว ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยสุขวิทยา (ค่าจูน) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การเจริญเติบโต เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ เหมือนเดิมแม้จะมีการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์แล้วก็ตาม

สำหรับปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานหลังการปรับโครงสร้างฯ พบว่า มีปัญหาทางด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านกรอบอัตรากำลัง ด้านงบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์ด้านบทบาทภารกิจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรจัดโครงสร้างกรมปศุสัตว์ให้มีความเหมาะสมทั้งขนาด จำนวนบุคลากร และบทบาทภารกิจ โดยให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน สามารถเชื่อมต่อกันได้อย่างคล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อนกัน และให้มีหน่วยงานกรมปศุสัตว์ในระดับอำเภอ เพื่อให้บริการด้านปศุสัตว์แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

TE 159143

This study is aimed 1) to study the impacts of the structural reform on the Department of Livestock officials, 2) to study their satisfactions and incentives in duty performance after the structural reform of the Department of Livestock, 3) to analyze the factors affecting duty performance and creation of incentives in the work of officials of the Department of Livestock in Chiang Mai after the structural reform, and 4) to survey problems and suggestions in the work of officials of the Department of Livestock after the so-called reform has been made.

Data collection is made through the structured questionnaires, which are administered to a total of 155 officials of the Department of Livestock in Chiang Mai Province.

The study results revealed that the impacts on officials of the Department of Livestock in Chiang Mai that are found positive in terms of management, practice and security, which is seen at medium scale but negative in terms of management and practice, and peaks at high scale. As for the impacts on their family affiliated with former office, they are seen at medium scale while the impacts on their family affiliated with new office fall to lower scale. After the reform of the Department of Livestock the officials of the Department of Livestock in Chiang Mai Province are satisfied with their work at medium scale, for which the supportive factors consist of policy and management, administration and supervision, and salary and welfare. Relationship with colleagues and job security are considered as a main cause of work satisfactions while the incentives compose work achievement, recognition, work type, responsibility, progress and growth. All of these factors are considered as officials' incentives in duty performance as before though the structural reform has been made of the Department of Livestock.

As regards the problems in duty performance after the structural reform, it is found that there are some problems in structural organization, personnel, budget and material supply, duty, and work evaluation. In this regard, there are some suggestions that the structural organization of the Department of Livestock should be made suitable in size, personnel number and duty, for which there should be clear-cut administration and supervision, and compatible with other networks. Especially, the district-level work of the Department of Livestock should be established in order to give the proficiency of livestock services to the people.