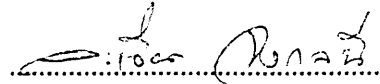


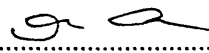
ชื่อวิทยานิพนธ์

การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ในเขต 6

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นายอุดม เย็นสบาย

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ละเอียด จงกลนี้)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ คือ (1) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจ (2) เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัด กับผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ (3) ศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขต 6 จำนวน 346 คน จำแนกเป็นผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัด 269 คน และเป็นผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ 77 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับ “สูง” เมื่อพิจารณารายด้าน มีด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” นอกนั้นอยู่ในระดับสูง
2. เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขต 6 ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัด กับผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านศักดิ์ศรี

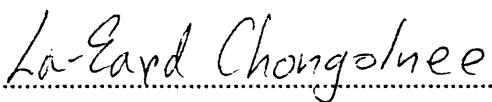
และความมั่นคงของอาชีพ ผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติประจำที่ส่วนจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

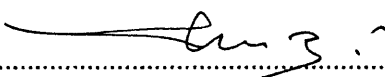
3. แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวทางที่ผู้บังคับบัญชาจะสร้างขวัญกำลังใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 แนวทาง คือ 1. มีความเป็นประชาธิปไตยและเคารพเหตุผล 2. การให้ความเป็นธรรมในโอกาสก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาหน่วยงาน ส่วนแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวทางที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างขวัญกำลังใจ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 แนวทาง คือ 1. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 2. การวางตัวให้เหมาะสมกับบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ความตั้งใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

THESIS TITLE A STUDY OF MORALE OF THE PERSONNEL IN
 THE PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION
 IN THE DIVISION 6

AUTHOR MR. UDOM YENSABAI

THESIS ADVISORY COMMITTEE

 Chairman
(Associate Professor Dr. La-Eard Chongolnee)

 Member
(Assistant Professor Dr. Wirot Sanrattana)

ABSTRACT

This research was designed to study about the morale of personnels under the Provincial Administration Organization in the Division 6. The aims were to conduct 1) a study of the levels of morale; 2) a comparative study of the levels of morale between the personnel working at the provincial area and those at the district area; 3) a study to establish the morale support.

346 subjects were the personnel under the Organization of Provincial Administration, 269 from the provincial area and 77 from the district area. The data were calculated by computer to acquire frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test for comparing the levels of morale.

The research findings were as follows:

1. The overall level of morale of the personnel under the Organization of Provincial Administration Division 6 both at the provincial and district areas was high but when looking at each category except the level of morale in the type of work was fallen at moderate level.

2. When comparing the overall level of morale of personnel of the Organization Division 6 between those working at the provincial area and at the district area, there was no statistically significant difference except the prestige and career stability which the personnel working at the district areas showed higher level of morale than those at the provincial areas at .05 significant level.

3. As for the ways to establish the morale support by their authority, the subjects agreed with suggestions three ways of suggestions ranged from the most to the least were as follows: the democracy and respectability, the equity for career prospects, and the collaboration for organizational development. (a good self conduct in working, and the encouragement of work allocation due to the linear and ability), As for the ways to establish the morale by practitioners the subjects agreed with the following three ways ranging from the good self -conduct, the proper behaviors to the working role, and the attention and enthusiasm in working career.