

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บริหารงาน
บุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้เขียน

นางอาระพร กุณาน้อย

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีพัฒนานุกุลกิจ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ (1) ศึกษาและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในคณะ/สถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัย วิธีการศึกษาในครั้งนี้ การศึกษาและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัย จะสอบถามเลขานุการ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย หรือตัวแทนที่รับผิดชอบงานทางด้านการบริหารงานบุคคล 17 คณะ และสถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัยรวม 5 แห่ง และการสอบถามความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สอบถามเจ้าหน้าที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานทางด้านบุคคลในคณะ/สถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า

งานและปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาระงานของเจ้าหน้าที่บุคคล จะประกอบด้วยงานตำแหน่งและอัตรากำลัง งานพัฒนาและฝึกอบรม งานวินัยและนิติการ งานวิเคราะห์ตำแหน่ง งานทะเบียนประวัติ งานเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งชำนาญการ งานธุรการและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ปัญหาในการทำงาน พอจะสรุปเป็นประเด็น คือ

1. คณาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ทราบระเบียบ หลักเกณฑ์ไม่ครบถ้วน จึงไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์

2. เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ทราบระเบียบไม่เพียงพอหรือขาดความแม่นยำในระเบียบ
3. ระเบียบ กฎเกณฑ์ หนังสือเวียนมีมาก ยากแก่การจดจำ หรือแยกเป็นหมวดหมู่
4. กฎเกณฑ์ ระเบียบ ไม่มีความชัดเจนหรือกำกวม ต้องมีการตีความสร้างความหลากหลายในแนวคิด
5. ระเบียบ กฎเกณฑ์ ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติอาจมีการยืดหยุ่น ผ่อนปรนหรืออนุโลม
6. มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน แต่บางหน่วยงาน ได้นำมาปรับปรุง เพิ่มเติมเพื่อถือปฏิบัติเป็นการภายในหน่วยงาน ทำให้ขาดมาตรฐานการถือปฏิบัติ

สำหรับผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านของปัจจัยค่าจ้างพบว่า นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก เงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจพบว่าความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐานสามารถพิสูจน์ได้ว่า ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สภาพสมรส วุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กันในความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

Independent Study Title Work Satisfaction of Personnel Officers
at Chiang Mai University

Author Ms. Arapon Kunanoi

Degree Master of Public Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Seksin Srivattananukulkit

Abstract

This study is aimed 1) to look into work and problems of personnel officers at the faculties, institutes, offices and graduate school in Chiang Mai University and 2) to examine work satisfaction of personnel officers in the above mentioned offices. The study is made of such sampling subjects as secretaries, foremen, section heads or representatives responsible for personnel administration in 17 faculties and 5 institutes, offices, and the graduate school. Additionally, the work satisfaction of 63 personnel officers or other officers concerned at Chiang Mai University is investigated. The study device consists of two sets of questionnaire. Data analysis is done in order to find out frequency, percentage, standard deviation and Chi-square test.

Results of the study are as follows:

As regards work and problems in duty performance of Chiang Mai University personnel officers, their works are related to positions and staffs, development, in-service training, disciplinary and legal actions, position analysis, personnel tenure records, academic position, specialist position, correspondence and other assignments. Problems in duty performance can be summarized as follows:

1. The faculty staffs and officers are not fully learned of rules and regulations and, therefore, fail to follow them effectively.
2. Personnel officers are poorly learned of rules and regulations, or lack proficiency in such rules.

3. Rules, regulations and circulars are too many for the officers to remember or to be classified.

4. Rules and regulations are not clear enough or ambiguous, and need to be interpreted.

5. Rules and regulations are clear but practically very flexible.

6. Rules and regulations are clear but some offices have standardized or amended them within their own offices, which result in lacking a standard practice.

According to results of the study of work satisfaction of personnel officers at Chiang Mai University, it is found that the personnel officers are generally satisfied with supportive and incentive factors on high scale. And when considered in detail of supportive factors, it is found that they are satisfied with policy and management, supervision, environment and relation with colleagues on high scale; and with salary and welfare services on medium scale. As regards incentive factors, it is found that the officers are satisfied with achievements, recognition, work conditions, responsibility and progress on high scale.

Based on the test of the hypothesis, it is proved that backgrounds of the personnel officers such as sex, age, working period, marital status, qualification and position, have no correlation with work satisfaction of the personnel officers at Chiang Mai University with statistical significance 0.05.