

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายธุรการที่สังกัดคณะต่าง ๆ
 ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นายณรงค์ เชื้อนเพชร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร. สุกานดา ตปนิยางกูร	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญธรรม ศรีจันทร์ดร	กรรมการ
รองศาสตราจารย์อุเทน ปัญญา	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาระดับขวัญของข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อต้องการทราบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่านี้ โดยศึกษาจากข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดคณะต่าง ๆ ทั้ง 13 คณะ ซึ่งมีรายชื่อปรากฏในบัญชีที่ถ่ายประจำปีงบประมาณ 2532 จำนวน 477 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอนคือ ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาที่กระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน สำหรับแบบสอบถามซึ่งวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายธุรการนั้นจำแนกออกเป็น 7 องค์ประกอบคือ สภาพของงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานภาพแห่งการยอมรับและศักดิ์ศรี โอกาสความก้าวหน้า ผลตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัย ความเสมอภาคยุติธรรมของระเบียบกฎเกณฑ์/ข้อบังคับที่ควบคุมข้าราชการฝ่ายธุรการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประมาณช่วงคะแนนขวัญของประชากร และค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบแล้วปรากฏว่า มีขวัญเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและขวัญเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลางถึงดี แต่มีขวัญเกี่ยวกับองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายคณะ พบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดคณะเกษตรศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และนวัตกรรมวิทยาลัย มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางถึงดี ส่วนข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดคณะอื่น ๆ มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบในแต่ละคณะ พบว่าโดยส่วนใหญ่มีขวัญอยู่ในระดับปานกลางถึงดี สำหรับองค์ประกอบที่อาจเป็นปัญหาอยู่บ้างได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ผลตอบแทน และความมั่นคงปลอดภัย เพราะข้าราชการฝ่ายธุรการบางคณะมีขวัญเกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านี้ในระดับต่ำถึงดี ส่วนองค์ประกอบที่อาจเป็นปัญหาอยู่มากคือความเสมอภาคยุติธรรมของระเบียบกฎเกณฑ์/ข้อบังคับที่ควบคุมข้าราชการฝ่ายธุรการ เพราะมีข้าราชการฝ่ายธุรการถึง 10 คณะที่มีขวัญเกี่ยวกับองค์ประกอบนี้อยู่ในระดับต่ำถึงดี

3. สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นการยกระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ข้อปัญหาที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้านมีดังนี้

1) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และการพิจารณาความดีความชอบ มีปัญหาการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ข้อเสนอแนะคือควรปรับปรุงระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เหมาะสมและเกิดความ เป็นธรรมกับทุกคน

2) ด้านความเสมอภาคยุติธรรม มีปัญหาความแตกต่างเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการฝ่ายธุรการในแต่ละตำแหน่ง ข้อเสนอแนะคือควรลดช่องว่างดังกล่าว

3) ด้านบริการและสวัสดิการ มีปัญหาสวัสดิการที่พิกอ้ายไม่เพียงพอสำหรับข้าราชการฝ่ายธุรการ ข้อเสนอแนะคือมหาวิทยาลัยควรเพิ่มสวัสดิการด้านนี้

- 4) ด้านระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ มีปัญหาการขาดความยืดหยุ่นในการยึดถือกฎระเบียบ แต่ก็มีปัญหาซึ่งมีความถี่ใกล้เคียงกันคือ ปัญหาข้าราชการไม่ยึดถือในกฎระเบียบหรือขาดความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อเสนอแนะคือ ควรชี้แจงกฎระเบียบที่สำคัญให้ข้าราชการทุกคนได้รับทราบเพื่อจะได้ยึดถือและปฏิบัติตาม
- 5) ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา มีปัญหาการที่ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของข้าราชการฝ่ายธุรการ ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายธุรการ
- 6) ด้านเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาการขาดความสามัคคี ข้อเสนอแนะคือข้าราชการฝ่ายธุรการควรมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน
- 7) ด้านอื่น ๆ ไม่ปรากฏว่ามีปัญหาหรือเสนอแนะข้อรายการใดที่มีความถี่ถึง 10

Thesis Title Job Performance's Related Morale of Non-Academic
 Staff in all Faculties in Chiang Mai University

Author Mr.Narong Keunpethc

M.Ed. Educational Administration

Examining Committee :

Lecturer	Dr. Suganda Tapaneeyangkul	Chairman
Assist. Prof.	Boontham Srichandorn	Member
Assoc. Prof.	Uthen Panyo	Member

Abstract

The purposes of this study were to study morale of non-academic staff in all faculties in Chiang Mai University and to search for problems and obstacles which affect job performance's related morale of them. The sample group were 447 non-academic staff in 13 faculties of Chiang Mai University which were specified in the 1989 salary-account.

The test used was the researcher's constructed questionnaire which consist of 2 parts :- job performance's related morale, and though about problems and obstacles affecting job performance's related morale of non-academic staff in all faculties in Chiang Mai University. The job performance's related morale test consisted of 7 factors :- job condition, superior and working group, conceding and prestige status, progress opportunity, reward, security and rural/constraint right.

Statistics used included mean, standard deviation, interval estimation of population mean, and percentage.

The results were as follows :-

1. Morale of non-academic staff in all faculties in Chiang Mai University was found to be in the middle level. When classified by factors, it was found that morale within superior and working group and morale within security were in the middle to good level. But morale within another factors were in a middle level.

2. Considering with any faculties, morale of non-academic staff in the faculties of Agriculture, Associated Medical Science, Graduate School, Science, and Social Science was found to be in a middle to good level. But for another faculties, it was found to be in a middle level. When classified by factors in any faculties, most of morale of non-academic staff was found to be in a middle to good level. But for some factors which may appear to be a problem were included of progress opportunity, reward, and security because there were non-academic staff under some faculties whose morale within these factors were found to be in a low to good level. Factor which may appear to be a hard problem was rural/constraint right because there were non-academic staff under 10 faculties whose morale within this factors was found to be in a low to good level.

3. The opinions about problems and suggestions for problem solving to develop job performance's related morale of non-academic staff in all faculties in Chiang Mai University, consider only the highest frequencies item of any dimensions were as follows :-

1) The salary and reward dimension, there was no justice about reward. The reward paying system should be developed to make justice to every personnels.

2) The equality or fairness dimension, the progress opportunity comparing any positions within non-academic staff was unequal. This gap should be narrowed.

3) The security of welfare dimension, the university home welfare was not enough. It would be better to raise by the University.

4) The rural constraint dimension, there was no rural constraint flexibility. But the problem which frequent nearly maximum was that the government officials were not hold on or understand enough about rule or discipline. An important rule or discipline should be exposed to them for execution.

5) The administrator and superior dimension, the administrators did not feel about how important or necessary the non-academic staff were. They should interested in the non-academic staff's opinion.

6) The working group dimension, there were no unity. Then, the non-academic staff should be united when doing job.

7) Another dimension, there was no any problems or suggestions which frequent more than 10.