

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสุรีย์พร กิจหารักษ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกานดา ตปนียางกูร ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ กรรมการ อาจารย์ ดร.สุรพล บัวพิมพ์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใน 8 องค์ประกอบ คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้และเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การประสบผลสำเร็จ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และสภาพการทำงาน รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้าเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการในหน่วยงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากร สังกัด สำนักงานเลขานุการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 158 คน เป็นข้าราชการ 71 คน ลูกจ้างประจำ 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.97 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน การประสบผลสำเร็จ และความรับผิดชอบในการทำงาน

ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการประสบผลสำเร็จ ความพึงพอใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ โดยรวมได้รับปัจจัยสนับสนุนการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า

ปัญหาของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ได้แก่ การมีภาระงานมากเกินไป ขอบเขตงานซ้ำซ้อนไม่มีทิศทางที่แน่นอน บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน การที่มหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบราชการ ขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การไม่ยอมรับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานคับแคบ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาคือ ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาในหน่วยงานเพื่อวางแผนกำหนดขอบข่ายของงานและกระจายงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ควรสร้างทัศนคติและแนวคิดในการทำงาน มหาวิทยาลัยควรชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทราบความชัดเจนในการจะออกนอกระบบราชการ หัวหน้างานควรมีความยุติธรรมและเปิดใจให้กว้างในการสนับสนุนผู้ร่วมงาน มีความเป็นผู้นำที่ดี รวมถึงเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ

Independent Study Title	Job Performance Morale of Personnel Attached to the Dean's Office, Faculty of Medicine, Chiang Mai University	
Author	Miss Sureeporn Kithararak	
M.Ed.	Educational Administration	
Examining Committee	Asst. Prof. Dr. Suganda Tapaneeyangkul	Chairman
	Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert	Member
	Lect. Dr. Surapol Boapimp	Member

Abstract

This study aimed to examine the morale levels of the Dean's office personnel, Faculty of Medicine, Chiang Mai University. Eight components of conditions are studied : working satisfaction, receptiveness and understanding the office policy and purposes, working responsibility, working security, successfulness, being an office member, relationship among colleagues. Also, the supportive factors to create the personnel's morale in the issues of salary and wages, opportunity for promotion, colleagues, executives and welfare. All of 71 government officials and 87 employees were asked to respond to a checklist rating scale and open ended questionnaire with reliability level at 0.97. Statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The finding were :

Overall government official was rated at medium level. High average components were working satisfaction, successfulness and working responsibility.

Overall employees' morale was rated at high level arranged in order as follow : successfulness, working satisfaction, working responsibility and relationship among colleagues.

The government officials and the employees all received the supportive factors for morale creation at medium level arranged factors in order as follow : colleagues, executives, welfare, salary and wages and opportunity for promotion.

The government officials and employees' problems were : over loaded work, transforming to an autonomous university, having no chance to express the ideas, leader and colleagues were not accepted, inconvenient and small office and inadequate working instrument.

The guidelines for problem solving were : organizing a seminar for setting personnel at appropriate working positions, creating attitude and ways of thought at working, the university clarifies the reasons for transforming to an autonomous university. The office leaders should be just, generous and supportive to colleagues, be a good leader and understand leader's roles.