

**ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์** ชั่วและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง  
ศึกษาเฉพาะกรณี ปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่

**ชื่อผู้เขียน** นายจรัญ ปัญญาวีร์

**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง

**คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์**

รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ วงษ์บุรณาวาทย์

กรรมการ

อาจารย์ ดร.มยุรี อุนมานราชธน

กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับชั่วและกำลังใจของปลัดอำเภอ ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับของชั่วและกำลังใจของปลัดอำเภอ สำหรับการศึกษานี้ชั่วและกำลังใจหมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกพอใจของแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ผู้มีชั่วและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง รู้สึกว่างานที่รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ พอใจในความก้าวหน้าของตนที่ผ่านมา มีความหวังกับความก้าวหน้าในอนาคต พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน รู้สึกพอใจกับผลตอบแทนคือเงินเดือนกับสวัสดิการที่ได้รับ

ซึ่งก็หมายความว่า การจะเข้าใจระดับของชั่วและกำลังใจในการทำงานของปลัดอำเภอจะต้องเข้าใจความรู้สึกพอใจของปลัดอำเภอในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้

นอกจากการศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจของปลัดอำเภอแล้ว ยังต้องการศึกษาดูด้วยว่า ปัจจัยดังต่อไปนี้คืออายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ระดับของซี ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอจะมีผลต่อความสูงต่ำของขวัญและกำลังใจหรือไม่

การวัดขวัญและกำลังใจของปลัดอำเภอทำใน 2 วิธีคือ วิธีแรกวัดมิติต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ เช่น ความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้เกี่ยวข้อง การพอใจในความก้าวหน้าที่ผ่านมา เป็นต้น อีกวิธีหนึ่งเป็นการให้ปลัดอำเภอประเมินตัวเอง โดยสรุปว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

ตัวอย่างของการศึกษาคือ ปลัดอำเภอของ 19 อำเภอ 3 กิ่งอำเภอของจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 98 คน จากจำนวนปลัดอำเภอทั้งหมด 129 คน ข้อมูลหลักมาจากแบบสอบถามและมีข้อมูลเสริมจากการสัมภาษณ์เจ้าสภปลัดอำเภอที่มีความสำเร็จสูง ปานกลางและต่ำ จำนวนอย่างละ 2 คน

ผลการศึกษาพอจะสรุปได้ดังนี้ 1) เกี่ยวกับระดับของขวัญและกำลังใจนั้น ปลัดอำเภอตัวอย่าง 98 คน ตอบว่ามีขวัญและกำลังใจดีมาก 19 คน มีขวัญและกำลังใจพอสมควร 62 คน ไม่ค่อยมีขวัญและกำลังใจ 17 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปลัดอำเภอส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางหรือระดับสูง ซึ่งการประเมินขวัญและกำลังใจในการทำงานของตนเองนี้ สอดคล้องกับระดับของขวัญและกำลังใจที่วัดในแต่ละมิติของความพอใจ 2) ปัจจัยต่าง ๆ คืออายุตัว อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา ระดับของซี และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ไม่มีผลต่อระดับของขวัญและกำลังใจแต่อย่างใด

**Thesis Title**    **Morale in Task Performance of Assistant District  
Officers in Chiang Mai Province**

**Author**            **Mr. Jarrun Punyavee**

**M.A. (Political Science)**    **Politics and Government**

**Examining Committee**

Assoc. Prof. Dr. Narong Sinsawasdi                      **Chairman**

Assist. Prof. Dr. Chakrapand Wongburanavart    **Member**

Lecturer Dr. Mayuree Anumanrajadhon                      **Member**

**Abstract**

This was a study concerning the working morale of Assistant District Officers in performing their duties. Working morale refers to the motivation or satisfaction of each individual towards his work. The person with high working morale feels that he achieves something, get the recognition from others, the assignments are in line with his abilities, satisfies with the promotion, has high hope for the future, satisfies with the working environment, payment, and welfare.

This study also wanted to find out whether the following factors have any effect on the level of the working moral of assistant district officers : Age, length of time as a civil

servant, education, level of rank classification, and length of time as assistant district officers.

Questionnaires were sent out to all 129 assistant district officers of 19 districts and 3 sub-districts of Chiang Mai province. Of this, 98 sent back the questionnaires. In self evaluation in regard to the level of their working moral, the answers of the 98 Samples were :

High Working Morale 19

Moderate Working Morale 62

Low Working Morale 17

The questions concerning different dimensions of working morales (Such as Work achievement, recognition with others, satisfaction with the promotion, etc.) confirmed the self-evaluation. That is the majority of the samples have moderate or high working morale.

As for the factors that might have the effect on the level of the working morale, none of the five variables studied has statistically significant effect at all.