

| | |
|---------------------------------|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ผลกระทบจากการปฏิรูประบบราชการต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ |
| ชื่อผู้เขียน | นางสาววลัยภรณ์ กาญจนสาย |
| สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย | สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิศ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | อาจารย์เฉลิม เกิดโมลี |
| ปีการศึกษา | 2546 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปฏิรูประบบราชการกับขวัญกำลังใจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 22 คน ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 72 และพนักงาน จำนวน 141 คน รวม 235 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และส่วนมากเป็นพนักงานและมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท

การปฏิรูประบบราชการ ด้านบทบาทหน้าที่ ภาระงาน และด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านขวัญกำลังใจของพนักงาน ด้านสถานภาพทางสังคมและการยอมรับของสังคม อยู่ในระดับสูง ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนด้านความเพียงพอของรายได้และค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ

ผู้บริหาร และพนักงาน เพศชายมีขวัญกำลังใจด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านสถานภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้และค่าตอบแทน และด้านสถานภาพทางสังคมและการยอมรับของสังคมมากกว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้ว มีขวัญกำลังใจด้านโอกาสความก้าวหน้ามากกว่าผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อีกทั้งผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 21 ปี และที่มีรายได้ต่อเดือนสูง มีขวัญกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้และค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง มีระยะเวลาการทำงาน และมีรายได้ต่อเดือนน้อย

ส่วนปัจจัยด้านการปฏิรูประบบราชการทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

| | |
|---------------------|--|
| Thesis Title | The Impact of Administrative Reform Towards Employee's Performance Morale of the Tourism Authority of Thailand |
| Author's Name | Miss Walaiporn Kanchanasai |
| Department/Faculty/ | Department of Organizational Administration |
| University | Graduate School Krirk University |
| Thesis Advisor | Assoc. Prof. Dr. Suthep Chaovalit |
| Thesis Co-advisor | Mr. Chalerm Kerdmolee |
| Academic Year | 2003 |

Abstract

The purposes of this research were to study 1) level of performance morale of employees. 2) personnel factor which effected of performance morale and 3) relationships between administrative reform factor and performance morale. The 235 research sample are consisted of 22 middle administrators, 72 primary administrators and 141 staffs. The Instrument was questionnaire.

The research found that majority of research samples were female, age over 41 years old, single with Bachelor degree, working period between 6-10 years and most of them are staffs who have monthly salary range around 10,001-20,000 baht.

The administrative reform towards role, job descriptions and structure were suitable in a medium level. For the morale of the staffs, social status and social acception are high. Whereas security of work, relationship to colleagues, relationship to commander, working environment, welfare, job promotion and working justice are in medium level. But the sufficient of income and allowance and in low level.

The male administrators and staffs have higher level of working progress and working status than female staffs. The staffs who's age are over 40 years old satisfy their ncome and allowance rather than the young staffs. The single and married staffs are also have high level of working progress than divorced staffs. The staffs who have education below Bachelor degree, working period is more than 21 years and high ncome have high morale on their income&allowance sufficiency than staffs who's high education, short working period and lower income.

The three aspects of administrative reform were positive related to staff's performance morale at .05.