

บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
ความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ปัจจัยที่มีผลต่ออรรถิภาวะของผู้บริหารระดับกลาง ของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่

โดย

นายอิสระ เขตต์วัง

ตุลาคม 2544

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ศาสตราจารย์พิเศษยรรยง ลิทธิชัย

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่ออรรถิภาวะของ
ผู้บริหารระดับกลางของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ 2) ทราบถึงการพัฒนาตนเองในการทำงาน
การพัฒนาบุคลากรในองค์กร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และคุณลักษณะของอรรถิภาวะใน
การทำงานของผู้บริหารระดับกลาง ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่าย
ขึ้นไป หรือ ผู้ที่รักษาการแทนข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป ของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่
จำนวน 80 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ที่
ผ่านการทดสอบเพื่อความตรงในเนื้อหา และความเป็นปรนัย ตารางรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการ
ระหว่างเดือน มิถุนายน 2543 ถึงเดือน กรกฎาคม 2544 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโคร
คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package
for the Social Science : SPSS/PC⁺

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุมากที่สุด 59 ปี น้อยที่สุด
35 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 47 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 1 – 2 คน ผู้ให้
ข้อมูลจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จากสถาบันการศึกษาในประเทศเป็นส่วนมาก โดยมีเงิน
เดือนมากที่สุด 41,000 บาท น้อยที่สุด 13,680 บาท และมีเงินเดือนเฉลี่ย 21,665 บาท ส่วนใหญ่
เป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง โดยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในปัจจุบันต่ำกว่า 3 ปี และ

ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในอดีต 3-6 ปี และส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และผู้ให้ข้อมูลระบุว่าเคยเปลี่ยนงาน 1-5 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลมีการพัฒนาทางบุคลิกภาพและความคิดจิตใจในระดับมาก การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ผู้ให้ข้อมูลมีการพัฒนาในระดับมากและในด้านการพัฒนาทัศนคติและค่านิยมผู้ให้ข้อมูลมีการพัฒนาในระดับมาก ลักษณะการทำงานของผู้บริหารระดับกลางของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านความสามารถในการพัฒนาคน ความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมงาน ความสามารถในการชี้แจงและสอนงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความสามารถในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความสามารถในการตัดสินใจดำเนินการในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองและปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ออวุฒิกภาวะผู้บริหารระดับกลางของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่ออวุฒิกภาวะของผู้บริหารระดับกลางของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหลักสูตรการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกัน

ABSTRACT

Abstract of special problem submitted to the Graduate School project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in Business Administration.

FACTORS INFLUENCING MATURITY OF THE MIDDLE-LEVELLED ADMINISTRATIVE STAFF IN CHIANGMAI CITY HALLS

By

ISSARA KHETWANG

OCTOBER 2001

Chairman : Professor Yanyong Sitdhichai

Department/ Faculty : Department of Agricultural Business Administration and
Marketing, Faculty of Agricultural Business

The present study was proposed to 1) identify factors influencing the maturity of the middle-levelled administrative staff in Chiangmai City Halls, and 2) evaluate the relationship of the maturity of these individuals and various kinds of improvement scheme including; self-working improvement, intra-organization personnel improvement, the training scheme of personnel development, and the maturity characteristics of those staff.

Non-sampling survey was conducted among the governmental officers, 80 head or the head-on-duty of each department. Data collection was carried out by means of questionnaires during June 2000 to July 2001 and was accomplished by the statistical package : SPSS/PC⁺.

The results showed that most of the respondents were male and their age range was 35 to 59 years old with the mean of 47 years old. The great majority of the respondents was married with 1-2 members in family and also possessed bachelor

degree from the Thai universities. Their income range was ฿ 41,000 to ฿ 13,680 with the mean of ฿ 21,665. They are mainly the staff of the Ministry of Finance who have been spending at least 3 years in the present position and 3–6 years in the previous one with more than 21 years working experience. However, some of them changed job 1–5 times. There was high level of personality and mentality improvement of all respondents.

Concerning the intra-organization improvement, the respondents had high level of improvement of knowledge, ability, attitude and value. Furthermore, all aspects about the ability of the administrative personnel at Chiangmai City Halls were evaluated and found that the respondents had high level of decision-making scheme.

The analysis of the data has clearly shown that the maturity of the middle-leveled administrative staff had low to medium level of a close relationship to the self-working improvement as well as the intra-organization personnel improvement scheme whereas that of staff had no such relationship with the training scheme of personnel development. This could be caused by the incompatibility between the trainee qualifications and the training curriculums.