

บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
 ความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการเกษตรและป่าไม้

การพัฒนาสิ่งจูงใจสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ
 ในสังกัดศูนย์ควบคุมไฟฟ้าภาคเหนือที่ 1 (เชียงใหม่)

โดย

นายวันชัย พัฒนาโสภณ

มีนาคม 2543

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช

ภาควิชา/คณะ

ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจสำหรับข้าราชการและ
 ลูกจ้างประจำ ในสังกัดศูนย์ควบคุมไฟฟ้าภาคเหนือที่ 1 (เชียงใหม่) แยกตามลักษณะส่วนบุคคล
 เศรษฐกิจ และสังคม ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานป้องกันและควบคุมไฟฟ้า ตลอดจนแนว
 ทางการพัฒนาสิ่งจูงใจสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ให้ข้อมูลคือประชากรทั้งหมดของ
 ศูนย์ควบคุมไฟฟ้าภาคเหนือที่ 1 (เชียงใหม่) ซึ่งเป็นข้าราชการ 24 คน ลูกจ้างประจำ 30 คน
 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผ่านการทดสอบความตรง
 ความเที่ยง และความเป็นปรนัยแล้ว การรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือน
 พฤศจิกายน 2542 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
 เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

1. ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 36 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญา
 ตี แต่งงานแล้ว ส่วนมากมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ ระยะเวลาที่รับราชการเฉลี่ย 6-10 ปี โดย
 มีเงินเดือนเฉลี่ยเดือนละ 6,000 - 8,000 บาท และสวัสดิการค่าเบี่ยงเลี้ยงรวมกับค่าเช่าที่พัก
 ประมาณเดือนละ 1,501 - 3,000 บาทต่อเดือน

2. ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดศูนย์ควบคุมไฟฟ้าภาคเหนือที่ 1
 (เชียงใหม่) มีเจตคติว่า งานป้องกันไฟฟ้าเป็นอาชีพของตนจึงเตรียมพร้อมตลอดเวลา และพอใจ
 ตนเอง มีการสั่งงานตามลำดับขั้น รายงานจากระดับสูงลงมาระดับล่างตามสายการบังคับบัญชา

สำหรับเงินเดือนที่ได้รับน้อยไปในการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมไฟฟ้าซึ่งเป็นงานที่เหน็ดเหนื่อย และทำงานตลอดเวลาก็มีความต้องการอาหารน้ำดื่มที่พอเพียง โดยภาพรวมบุคลากรเหล่านี้พบว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เพราะผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ ผู้ที่ร่วมงานก็มีความสามารถในการป้องกันและควบคุมไฟฟ้า และผู้ใต้บังคับบัญชาได้แก้ไขปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น หลังจากถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษหรือว่ากล่าวตักเตือน เพราะไม่สามารถทำตามที่ต้องการได้ทุกอย่าง รวมทั้งปรึกษาผู้บังคับบัญชาเป็นระยะ ส่วนสวัสดิการที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับยังไม่ดีพอ ต้องชำระเบี้ยประกันชีวิตเอง สำหรับสภาพแวดล้อมในทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าระดับการทำความสะอาดทุกวัน และตรวจซ่อมแซมพาทนระอุเป็นประจำ

3. ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมไฟฟ้าสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในสังกัดศูนย์ควบคุมไฟฟ้าภาคเหนือที่ 1 (เชียงใหม่) ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าบุคลากรไม่เพียงพอ ได้รับงบประมาณน้อย และไม่ค่อยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานเนื่องจากลักษณะของงานมีความไม่แน่นอน โดยจะมีงานมากในช่วงฤดูแล้ง และงานน้อยหลังจากหมดฤดูแล้ง นอกจากนี้ปัญหาในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยทำให้ไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดแคลนรถยนต์ดับเพลิงบรรทุกน้ำขนาดใหญ่ ช่างผู้ชำนาญเทคนิคโดยเฉพาะ รถยนต์และจักรยานยนต์ซึ่งอยู่ในสภาพใช้งานมานานชำรุดทรุดโทรม วิทยุสื่อสารที่ใช้งานอยู่ไม่เพียงพอ ควรพัฒนาให้มีความทันสมัย

4. ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดศูนย์ควบคุมไฟฟ้าภาคเหนือที่ 1 (เชียงใหม่) ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน คัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ ส่งงานให้เป็นระบบตามขั้นตอน ตามสายงานการบังคับบัญชา ควรจัดสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับปฏิบัติงานที่จำเป็น เช่น ยานพาหนะสำหรับบรรทุกน้ำดับไฟฟ้า เครื่องใช้สำนักงานได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร และวิทยุสื่อสารที่ใช้สำหรับติดต่องานด้านการป้องกันและควบคุมไฟฟ้า นอกจากนี้ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมโดยกำหนดระยะเวลาการเบิกจ่ายให้ตรงเวลา รวมทั้งประชุมก่อนที่จวงแผนปฏิบัติงาน นั้นงานด้านประชาสัมพันธ์และช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

ABSTRACT

Abstract Social problem submitted to the Graduate School of Maejo University in partial of the requirements for the degree of Master of Science in Agriculture and Forestry Administration

INCENTIVE DEVELOPMENT FOR STAFF OF THE NORTHERN FOREST FIRE CONTROL CENTER 1 (CHIANGMAI)

By

VANCHAI PANTANASOPON

MARCH 2000

Chairman Associate Professor Dr.Thep Phongpamich
Department/Faculty Department of Agricultural Extension
Faculty of Agricultural Business

The objectives of this research were to study incentive for staff of the Northern Forest Fire Control Center 1 (Chiangmai), the staff's personal, economic and social characteristics, and problems concerning forest fire control as well as guidelines for incentive development. The respondents were all those working at the Northern Forest Fire Control Center 1 (Chiangmai) consisting of 24 officers and 30 employees. The data were collected by means of questionnaires pretested for reliability, accuracy and objectivity from October to November 1999 and analyzed by using the SPSS/PC+. The findings were as follows:

1. Most of the respondents were married, male, 36 years old on average and attained education lower than a bachelor degree. Most of them were employees, have worked for 6-10 years, had a monthly salary of 6,000 -8,000 baht and daily and accommodation allowance of 1,501 - 3,000 baht per month

The respondents' incentives included the fact that fire protection needs readi and that was their job. top-down directing and bottom-up re rting. Their salary was too low for the hard and tiring job which required them to work at all time; they needed enough food and water. They were assigned certain jobs due to their colleagues' and their own ability. They improved themselves after being punished or blamed by their superiors. They periodically consulted their superiors. They did not get enough social welfares; they had to pay for life insurance themselves. Working environments were good due to daily cleaning and vehicles were regularly checked.

3. The respondents' problems were insufficient budgets, uncertain amounts of work depending on seasons, insufficient materials and equipment e.g. fire-truck, car, motorcycle and radio telephone; and lack of technicians.

4. The respondents recommended the following: staff development, putting the right man to the right job with emphasis on quality; systematic directing; provision of incentive and moral support; provision of sufficient equipment e.g. vehicle, computer, photocopying machine, and radio telephone; provision of additional budgets; and discussion and planning before implementation, with emphasis on public relations and helping people in the area.