

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ระดับความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและ  
ความเครียดระหว่างข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ  
พนักงานราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วน  
จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน

นางสาวพิมพ์นิรันท์ ดารา

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและ  
ความเครียดของคณในองค์กร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา  
และความเครียดของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ รวมจำนวนทั้งสิ้น 295 คน มีตำแหน่งเป็นข้าราชการส่วน  
ท้องถิ่นจำนวน 165 คน และพนักงานราชการส่วนท้องถิ่นจำนวน 130 คน เครื่องมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและความเครียด การวิเคราะห์  
ข้อมูลแบบสอบถามได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน

ผลการศึกษสรุปได้ ดังนี้

1. ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานราชการส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับ  
ระดับความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ตำแหน่งที่  
แตกต่างกันมีระดับความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
2. ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานราชการส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับ  
ระดับความเครียด หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับ  
ความเครียดแตกต่างกัน

3. ไม่ว่าความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาระดับใดก็ไม่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ

1. ควรมีมาตรการในการแก้ปัญหาในกลุ่มบุคลากรที่มีความเครียดสูง โดยเฉพาะความเครียดจากครอบครัว และจากสภาพแวดล้อม โดยอาจส่งเสริมให้กลุ่มดังกล่าวได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่คลายความเครียด เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และอาจจัดให้มีกิจกรรมเสริมนอกเวลา เช่น กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว การจัดทัศนศึกษาออกสถานที่ เป็นต้น

2. ควรมีแนวทางหรือกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทางด้านจริยธรรม ศาสนา ระหว่างผู้บังคับบัญชาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การแสดงธรรมเทศนาเดือนละครั้ง การจัดกิจกรรมทำบุญ เป็นต้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

**Independent Study Title** Trust and Stress Levels Towards the Supervisors of the Local Officers and Employees Under the Chiang Mai Provincial Administrative Organization

**Author** Miss Phimbhinan Dara

**Degree** Master of Public Administration

**Independent Study Advisor** Assoc. Prof. Seksin Sriwattananukunit

#### ABSTRACT

This independent study is aimed to 1) study trust level towards the supervisors and stress level of employees and 2) study the relationship between trust level towards the supervisors and stress level of the local officers and employees under the Chiang Mai Provincial Administrative Organization

The population in this study included 295 people of government officers and government employees under the Chiang Mai Provincial Administrative Organization; classified by 165 government officers and 130 government employees. Data collection compiled by the trust towards the supervisors and stress questionnaire. The data analysis processed of frequency, percentage, mean, standard deviation and Spearman rank correlation.

The study found that;

1. The position of government officers and government employees correlated with trust level towards the supervisors. Otherwise, the different position affected the different trust level towards the supervisors.
2. The position of government officers and government employees correlated with stress level. Otherwise, the different position affected the different stress level.
3. Although the trust level towards the supervisors was ineffective the stress level of employees.

The suggestions of this study are;

1. The organization should make a preventive measure for the high stress level person especially the high stress of family and working environment. Promoting relaxant activity for the participation of high stress level group is one of the interesting measures. Then, the organization should renovate working environment and promote friendship between colleagues and supervisors. In addition, outing activity is good for promoting relationship such as; promoting family relations or making a field trip, etc.
2. The organization should do a guideline or set up a religious and morality activity between the supervisors and employees such as; monthly sermon, making merit, etc. These activities can help improving personal ethics.