

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

สารนิพนธ์
ของ
วราภรณ์ อินทร์เอี่ยม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

352.14 045๑3
ณ 3๕๗ ป
ว.๓

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารสวนจังหวัด
ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารสวนจังหวัดอ่างทอง

บทคัดย่อ
ของ
วราภรณ์ อินทร์เอี่ยม

31 ส.ค. 2549

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นสวนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2548

h 282726

วรารณ อินทร์เยี่ยม (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
สารนิพนธ์ รม ม (นโยบายสาธารณะ) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ชีวินทร์ ฉายาขวลิต

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยศึกษาความแตกต่างของ
ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิธีการวิจัยเป็นการสุ่มตัวอย่างและใช้
แบบสอบถาม รวมจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 73 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบถ้วน
สมบูรณ์ และผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC
(Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีดังนี้

1 ความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง แต่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน
การทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
ยกเว้น

1 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ในเรื่องของเพศ ตำแหน่ง ช่วงอายุราชการ
สถานภาพการสมรส รายได้พิเศษ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน
การทำงาน

1 2 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ในเรื่องของเพศ ช่วงอายุ ตำแหน่ง ช่วงอายุราชการ
สถานภาพการสมรส รายได้พิเศษ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

2 ความแตกต่างของภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อความพึงพอใจใน
การทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ยกเว้น ภูมิหลังทางด้านสังคมที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน

3 ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้เสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารสวนจังหวัดอ่างทอง ไว้ดังนี้

การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารสวนจังหวัดอ่างทองให้ดียิ่งขึ้นนั้นจะต้องมีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการเป็นสำคัญ โดยการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อข้าราชการจะได้เกิดความมั่นใจว่างานที่ออกมาจะไม่ผิดพลาดและจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ผู้บริหารควรมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่รับผิดชอบงานสูง ขอบงานที่ท้าทาย เพื่อที่จะสนับสนุนให้เป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความมานะพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพโดยทำงานอย่างเต็มความสามารถ

FACTORS AFFECTING OFFICIALS' PERFORMANCE EFFICIENCY A CASE STUDY
OF ANGTHONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

AN ABSTRACT
BY
WARAPORN IN-IAM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Public Administration degree in Public Policy
October 2005

Waraporn In-iam (2005) *Factors Affecting Officials' Performance Efficiency A Case Study of Angthong Provincial Administrative Organization* Master's Project, M P A (Public Policy) Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University Project Advisor Chawindr Chayashavalit

This purpose of this paper is to study the Factors Affecting Officials' Performance Efficiency of Angthong Provincial Administrative Organization by examining the differences in personal basic elements, economic & social background, job satisfaction, job achievement motivation and job efficiency The research selected randomly examples and used questionnaires as its tools There were a total of 73 examples The researcher collected all the questionnaires and analyzed the data through the SPSS/PC program (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus)

In conclusion, the study found that the factors affecting officials' performance efficiency of Angthong provincial administrative organization is as follows

- 1 The differences in personal basic elements do not influence job satisfaction BUT influence job achievement motivation and job efficiency except for the personal basic elements including sex, job position, years of service, marital status, special income and monthly income that do not influence the job achievement motivation and job efficiency

- 2 The differences in the economic & social background influence job satisfaction, job achievement motivation and job efficiency except for the social background that does not influence the job efficiency

- 3 Economic & Social background and job satisfaction are the factors that influence the job efficiency of Ang-Thong's Provincial Administration Government Officials while job achievement motivation does not have any influences

In addition, some suggestions were made to improve the job efficiency of Ang-Thong's Provincial Administration Government Officials

It is very important that in order to improve Ang-Thong's Provincial Administration Government Officials job efficiency to an excellent level, more job satisfaction is needed. The top officials need to provide a clear management policy so that the government officials are confident that their job will have no faults and that it will achieve its goal. Officials with high responsibility and provocative behavior are often those who work hard and seek to improve their job efficiency.

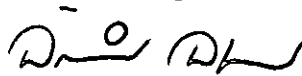
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
สารนิพนธ์ได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ของ
นางสาววราภรณ์ อินทร์เอี่ยม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



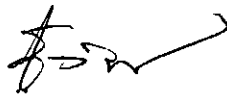
(อาจารย์ ชีวินทร์ ฉายาชาลิต)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



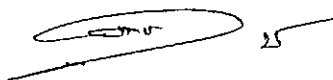
(อาจารย์ จักรกิตติย์ ชนาคม)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ ชีวินทร์ ฉายาชาลิต)

ประธาน



(รองศาสตราจารย์ ดร วรพิทย์ มีมาก)

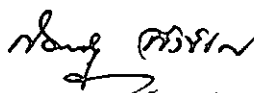
กรรมการสอบสารนิพนธ์



(อาจารย์ จักรกิตติย์ ชนาคม)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร กิตติมา สังข์เกษม)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 13 เดือน ตุลาคม พ ศ 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ชีวินทร์ ฉายาชาวลิต ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วรพิทย์ มีมาก กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ และ อาจารย์จักราทิพย์ ธนาคม หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ ท่านทั้งสามได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยในชุมชนและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การทำงานในด้านการพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น และท่านทั้งสามยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยนั้นมีได้สิ้นสุดลงเพียงการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้เท่านั้น หากผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ถูกจุดประกายขึ้นในระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมา ให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด และจะต้องนำเอาความรู้นั้นไปยังประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นต่อไปอีกด้วย จึงจะสมตามเจตนารมณ์ของรัฐประศาสนศาสตร์อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ รุ่นที่ 1 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณนายไพรัช อินทร์เอี่ยม ซึ่งเป็นอา คอยอำนวยความสะดวกในระหว่างการเก็บข้อมูล รวมทั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือในการค้นคว้าหาข้อมูลและช่วยตอบแบบสอบถาม ให้คำปรึกษาดลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่เคารพยิ่ง รวมทั้งให้กำลังใจและทุนการศึกษา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

วราภรณ์ อินทร์เอี่ยม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	15
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ประเภทการศึกษา	26
การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	26
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	27
วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า	55
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	58
ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป	59
 บรรณานุกรม	 60
 ภาคผนวก	 64
ภาคผนวก ก	65
ภาคผนวก ข	77
ภาคผนวก ค	79
 ประวัติย่อผู้ทำวิจัย	 105

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	27
2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	32
3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ	33
4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามผู้ดำรงตำแหน่ง	33
5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	34
6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุราชการ	34
7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส	35
8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้พิเศษฯ	35
9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้	35
10 แสดงประเด็น คะแนน และลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ช่วยให้งานประสบ ผลสำเร็จ	36
11 แสดงประเด็น คะแนน และลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึก พึงพอใจในการทำงาน	36
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ เกี่ยวกับภูมิหลังเศรษฐกิจ และสังคม	37
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในประเด็นต่างๆ	38
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานในประเด็นต่างๆ	39
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประเด็นต่างๆ	40
16 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงาน	42
17 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	43
18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	45
19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	45
20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	46

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	47
22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	48
23 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม กับความพึงพอใจในการทำงาน	49
24 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	50
25 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	50
26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	51

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การจูงใจตามแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)	12
2 วัฏจักรการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ความพยายาม (The Performance Satisfaction Effort Loop)	22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง การบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ โดยรัฐบาลในส่วนกลางจะกระจายอำนาจบางส่วนให้แก่ประชาชนหรือ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการสาธารณะต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายมอบให้ ซึ่งการบริหารราชการในส่วนท้องถิ่นนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

แนวความคิดในเรื่องของการกระจายอำนาจ ได้มีการดำเนินการมานานแล้ว แต่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากที่สุด หลังจากที่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 16 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 114 ตอน 55ก, 2540) โดยรัฐธรรมนูญฉบับนี้มีเนื้อหาที่สนับสนุนการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างน้อยหนึ่งหมวด รวม 9 มาตรา (มาตรา 282 - 290) และยังมีมาตราอื่น ๆ เช่น มาตรา 78 กำหนดให้รัฐ "ต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้" และต่อมาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 และได้รายงานให้วุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎรทราบ เมื่อวันที่ 8 และ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 ตามลำดับ แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 78 ของรัฐธรรมนูญ และในมาตรา 282 ถึง 290 ที่ให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้รัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ภายในกรอบของกฎหมาย รวมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์การกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูประบบราชการอย่างขนานใหญ่ โดยการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปนี้จะทำให้ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคมีขนาดเล็กลง ในขณะที่ราชการส่วนท้องถิ่นจะขยายใหญ่ขึ้น ซึ่งถือได้ว่าการปฏิรูปนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของการปกครองท้องถิ่นของไทยนับตั้งแต่การออกพระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล ในปี พ.ศ. 2476

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ที่มีพื้นที่ครอบคลุมเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนี้จะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ประสานงาน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก ตลอดทั้งดำเนินการในกิจการที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ เพราะกิจการดังกล่าวเป็นกิจการที่ครอบคลุมพื้นที่กว้าง เป็นกิจการที่ต้องการความเป็นเอกภาพและเป็นเรื่องที่เกินขีดความสามารถของหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กจะกระทำได้ในส่วนของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก ก็มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ภายในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 รับผิดชอบพื้นที่ทั้งจังหวัด มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนภายในเขตจังหวัดอ่างทอง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นตัวแทนประชาชนเข้ามาทำหน้าที่ โดยแบ่งเป็น 2 ฝ่าย

1 สมาชิกการบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมาย

2 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกตั้งขึ้นทำหน้าที่ และแต่งตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาทำหน้าที่รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อช่วยบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดขนาดเล็ก ที่ติดอันดับหนึ่งใน 6 ของประเทศ ในเรื่องของการพัฒนาพื้นที่ และพัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดข้างต้น ทำให้บทบาทในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการงานในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และเนื่องจากมีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงมีผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองซึ่งมีขนาดเล็กในเรื่องของการปฏิบัติงาน คือ มีการปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ในส่วนของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

- 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
- 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ในครั้งนี้ ทำให้สามารถนำผลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป้าหมายในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 73 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ RVKrejcie และ DW Morgan (www.watpon.com/table/mogan.pdf) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งคำนวณได้ 59 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) โดยตัวแปรอิสระที่ทำการศึกษา คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรายละเอียดของตัวแปรต่างๆ มีดังนี้

1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

ตัวแปรอิสระ หรือ ตัวแปรต้น แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ตัวแปรทางด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ตัวแปรทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรทางด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ตำแหน่งงาน

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน

1.1.6 สถานภาพ

1.1.7 รายได้

1.1.8 รายได้พิเศษ

1.2 สภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย

1.2.1 หัวหน้าชมเชย

1.2.2 เพื่อนร่วมงาน

1.2.3 รายได้เหมาะสมกับภาระงาน

1.2.4 สวัสดิการ

1.2.5 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

1.2.6 ลักษณะงาน

1.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ดังนี้

1.3.1 นโยบายและการบริหาร

1.3.2 การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

1.3.3 ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

1.3.4 รายได้

1.3.5 เพื่อนร่วมงาน

1.3.6 ความก้าวหน้าในการทำงาน

1.3.7 ลักษณะงานที่ทำ

1 4 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ

- 1 4 1 ความเป็นอิสระของตัวเอง
- 1 4 2 การเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ
- 1 4 3 ความรู้สึกต้องการหาความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว
- 1 4 4 การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม
- 1 4 5 การเลือกงานที่ท้าทายและยาก
- 1 4 6 การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และการศึกษาความ

ชำนาญ

1 4 7 ความผูกพันในอนาคตมากกว่าอดีต และปัจจุบัน

2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเอง (Self-evaluation) และอีกส่วนหนึ่งมาจากการประเมินผลจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่ทำการประเมินมีดังนี้

2 1 การประเมินตนเอง ประกอบด้วย

- 2 1 1 ผลสำเร็จตามเป้าหมายของ อบจ อ่างทอง
- 2 1 2 ทำงานได้เสร็จทันเวลา
- 2 1 3 ผลงานสำเร็จด้านปริมาณ
- 2 1 4 ผลงานประสบผลสำเร็จในด้านคุณภาพ
- 2 1 5 การได้ทดลองและใช้วิธีการใหม่ในการทำงาน
- 2 1 6 ความรู้จากฝึกอบรมสามารถนำมาใช้ได้
- 2 1 7 ผลงานเป็นที่น่าพอใจของหัวหน้างาน
- 2 1 8 มีการเรียนรู้งานและประสบการณ์ใหม่ๆ
- 2 1 9 ความเป็นอิสระในการทำงาน
- 2 1 10 ความชัดเจนในการทำงานและเป้าหมาย ภาระงานที่ทำอยู่
- 2 1 11 จำนวนทรัพยากรที่มีเพียงพอต่อภาระงาน
- 2 1 12 งบประมาณที่ใช้มีเพียงพอต่อภาระงาน
- 2 1 13 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีเพียงพอ สะดวกและใช้งานได้ง่าย
- 2 1 14 สถานที่ทำงานสะดวกบรรยากาศถ่ายเท
- 2 1 15 การใช้ทรัพยากร (บุคลากร งบประมาณ วัสดุ สถานที่) เต็มที่

- 2 2 การประเมินจากปัจจัยที่ช่วยให้ท่านทำงานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ
 - 2 2 1 ระบบการทำงาน ความคล่องตัวในการบริหารงาน
 - 2 2 2 ระบบการเงิน ความคล่องตัวในการเบิกจ่าย
 - 2 2 3 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานจริง
 - 2 2 4 การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
 - 2 2 5 การมีนโยบายที่แนบแน่นต่อการทำงาน
- 2 3 การประเมินจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
 - 2 3 1 ความก้าวหน้า
 - 2 3 2 นโยบายและการบริหาร
 - 2 3 3 รายได้
 - 2 3 4 ผู้บังคับบัญชา
 - 2 3 5 ตัวงานเอง
 - 2 3 6 เพื่อนร่วมงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยการประเมินตัวข้าราชการเอง และผู้บังคับบัญชา ตามเงื่อนไขในแบบสอบถาม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล

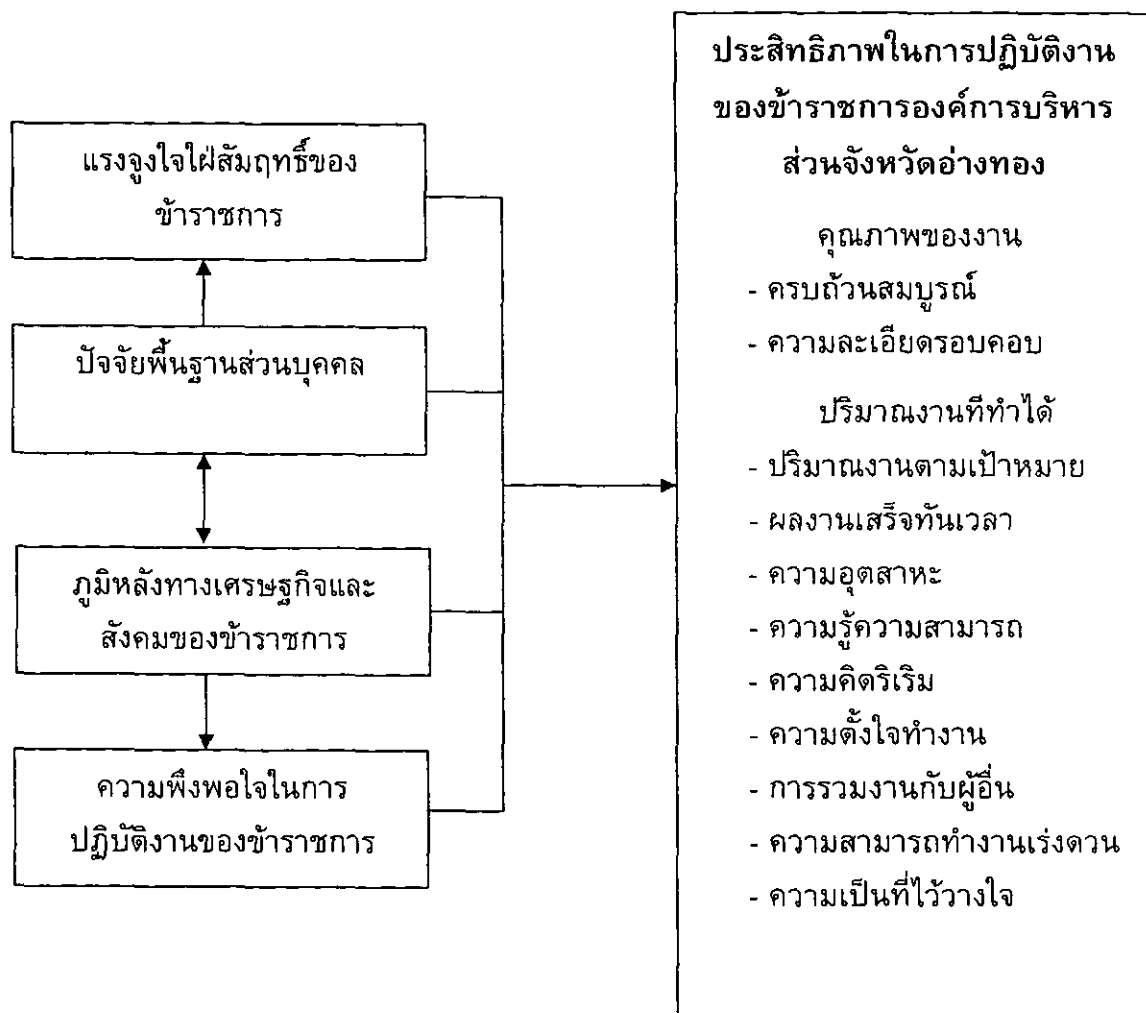
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอำนาจหน้าที่การบริหารจัดการในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



สมมุติฐานในการวิจัย

- 1 ความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 3 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับในบทนี้จะกล่าวถึงแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง” โดยการนำเสนอจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- 1 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 3 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.1 ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

ธนายุทธ นาคเพ็ชร์ (2539 : 7) ให้ความเห็นว่า ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ก่อนปี พ.ศ. 2303 การประกอบธุรกิจเกิดขึ้นในรูปของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมครอบครัวความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเป็นแบบ “นายจ้างอุปถัมภ์คนงาน” ซึ่งคนทำงานจะสำนึกในบุญคุณของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ วิธีการของแรงจูงใจที่นายจ้างนำมาใช้เป็นส่วนมากคือ การทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ ซึ่งอาจเป็นทางวัตถุ (งดให้สินจ้างรางวัล) ทางการเงิน (ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง) หรือทางสังคม (ขาดการยอมรับนับถือจากคนอื่น) เมื่อคนงานเกิดความรู้สึกกลัวการลงโทษหรือมีความละเอียดที่จะรับการลงโทษ จึงทำให้พยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่พอใจของนายจ้างตลอดไป ภายหลังที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วมีการขยายขอบเขตของการทำงานในหน่วยงานกว้างขวางขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเปลี่ยนไป กลายเป็นความเห็นห่างกันมากขึ้น เป้าหมายของการทำงานจะมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ฉะนั้นระบบการทำงานที่เปรียบเทียบมนุษย์ว่าเป็นเสมือนเครื่องจักร จึงเกิดขึ้น ใครผลิตได้มากย่อมได้รับค่าตอบแทนมาก หรืออีกนัยหนึ่งถ้าใครต้องการผลตอบแทนมากต้องบังคับตัวเองให้ทำงานที่ได้ผลผลิตมากนั่นเอง แรงจูงใจที่ให้ในสภาพอย่างนี้ ก็คือการเสนอผลตอบแทนจำนวนมากแก่คนงาน อันก่อให้เกิดระบบการแข่งขัน ซึ่งการเข้าสู่ระบบการแข่งขัน ก็นั่นก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างทั้งปัญหาด้านมนุษยธรรม การหยุดงาน ผลงาน ผลผลิตที่มีปริมาณมากแต่ด้อยคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพของงานและการลงทุน ทำให้เกิดการค้นพบต่อมาว่า หากมุ่งแต่ด้านการผลิตเพียงอย่างเดียว เสถียรภาพหรือความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นต้องคำนึงถึงภาวะทางจิตใจหลายอย่างเป็นต้นว่า ขวัญ กำลังใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วมใน

การเป็นเจ้าของผู้ร่วมงานทุกคนด้วย จึงจะทำให้กิจการในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุผลสำเร็จด้วยดี ตลอดจนมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคงแรงจูงใจที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเห็นในสภานี้จึงอยู่ที่การพยายามหาวิธีต่างๆ ซึ่งนอกเหนือไปจากการทำให้รู้สึกกลัว การลงโทษหรือการเสนอค่าตอบแทนราคาสูงมาใช้แทน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปสู่การทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความรู้สึกว่ามีส่วนรวมในกิจการนั้นๆ อันเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดศรัทธาหรือความเต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นแท้จริงได้

12 ความหมายของแรงจูงใจ

อรรถา รุ่งปิติรังสี (2530 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อจุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการของตน พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยก็ได้ แต่อย่างไรก็ดีแรงจูงใจของมนุษย์จะอยู่บนพื้นฐานความต้องการ

ธันวา เพ็งคำ (2536 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อจะมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการอย่างมีทิศทางทั้งแรงขับและแรงจูงใจต่างก็เกิดจากสาเหตุต่างๆ หลายประการ เช่น เกิดจากความต้องการที่ เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายในหรือทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในรวมกัน เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม ฯลฯ สิ่งเร้าต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น ทั้งแรงจูงใจและแรงขับต่างๆ ก็เป็นแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าแรงขับทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดก็ได้ ส่วนแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและมีจุดมุ่งหมาย

สุรารัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538 8) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อดัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำเพื่่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือพฤติกรรมกลุ่มล้วนมีสาเหตุและสิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งคือ แรงจูงใจ มนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะแรงจูงใจแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจเหมือนกันอาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกัน แต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน

เรวดี สวัสดิ์ (2536 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจอาจเกิดได้จากสิ่งเร้าภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรม เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือความต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่เร้าเร้าของทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าจากภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้น หรือผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังหรือพลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ ให้สำเร็จตามที่ต้องการที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคคลใดๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วย ความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้ว ก็จะได้รับคำตอบสนอง โดยบุคคลกรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมา อย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.3.1 ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Clayton Alderfer เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท คงเหลือเพียง 3 ประเภท คือ

1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrect) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need (R)) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

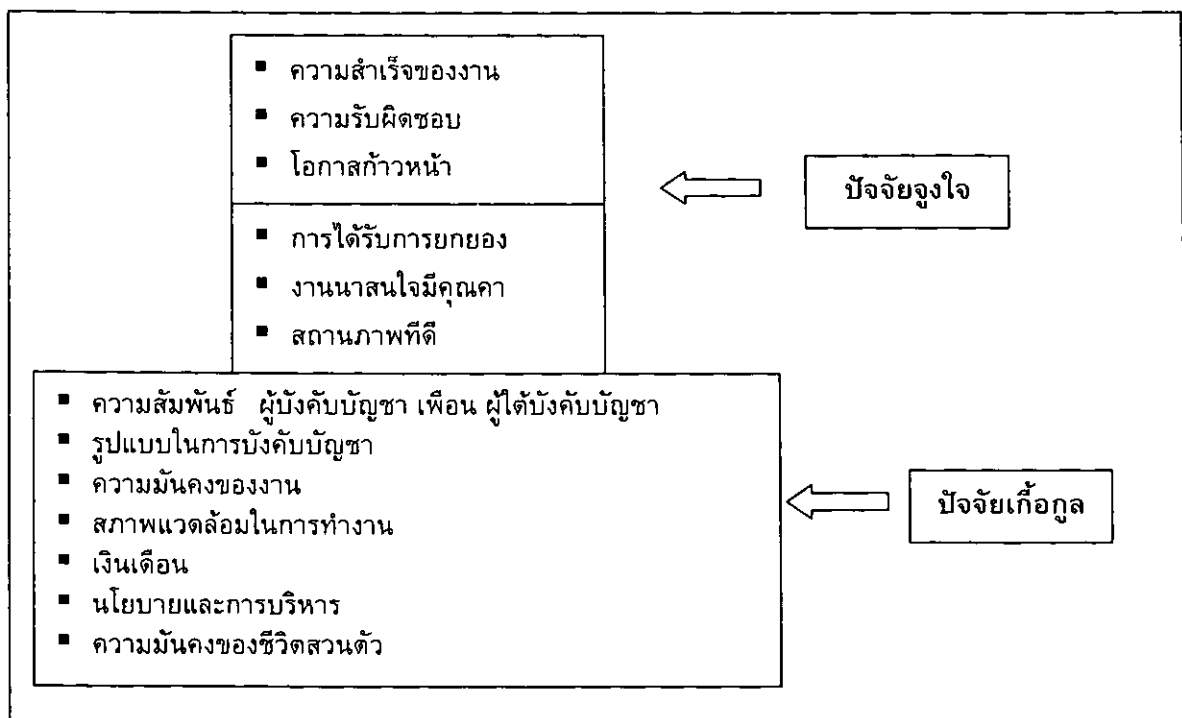
Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่นเขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับความพอใจ (ความต้องการด้านความผูกพัน) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่าลำดับของชนิดจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึก

สร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการความอยุ่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีของ Maslow โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนโดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction – progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้ากับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักของการถดถอย – ความตึงเครียด (Frustration – regression principle) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลที่ยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้น และต่ำลงของระดับความต้องการขึ้นกับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

1 3 2 ทฤษฎีการจูงใจ ของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีการจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation – Maintenance Theory หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two – Factors Theory of Motivation) จากการวิจัยของเขาและคณะ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 การจูงใจตามแนวความคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg)

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลผู้ที่ทำงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานโดยตัวของมันเองจูงใจให้อยากทำ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น การยกย่องในงานที่ทำและโอกาสที่จะก้าวหน้า

2 ปัจจัยเกื้อกูล (Hygiene Factors) ได้แก่ รูปแบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงของงานส่วนต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานหรือเพิ่มผลผลิต แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการให้ผลประโยชน์พิเศษจะเป็นการจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งบำรุงเท่านั้น ไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย

จากทั้งหมดนี้ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้แก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้โดยพัฒนาและเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น การปรับปรุงและการออกแบบงานใหม่ จะทำให้งานต่าง ๆ มีความหมายขึ้น ท้าทาย ความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมการเติบโตให้แต่ละคนได้ ซึ่งมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก ในเวลาเดียวกันสำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลกระทบทำให้ขวัญและกำลังใจตกต่ำนั้น ผู้บริหารก็จะเพิ่มความระมัดระวังป้องกันไม่ให้เกิดการมองข้าม ไม่สนใจ จนกลายเป็นปัญหากระทบขวัญกำลังใจผู้ทำงาน

1.3.3 ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ ทฤษฎี Vroom

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อเกี่ยวกับการได้อภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น เป็นผลงานของนักจิตวิทยาชื่อ Victor H. Vroom ซึ่งถือว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ในกรณีนี้เป็นความคิดของ Martin Luther กล่าววาทุ่ทุกสิ่งที่ได้กระทำไป เป็นการกระทำด้วยความหวัง

ทฤษฎี Vroom (Vroom theory) คือ การจูงใจของบุคคลซึ่งมีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คุณด้วยความเชื่อมั่นจากการใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายกล่าวคือ Vroom ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งมีค่า ซึ่งแต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทฤษฎี Vroom เป็นไปตามสมการ คือ

อำนาจ (Force) = คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) X ความคาดหวัง (Expectancy)
--

อำนาจ (Force) เป็นจุดแข็งของการจูงใจบุคคล คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เป็นจุดแข็งของความพอใจของบุคคลในผลลัพธ์ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่างซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีเป้าหมายเฉพาะอย่างไม่แตกต่าง คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เท่ากับศูนย์ มีผลลัพธ์เป็นลบ เมื่อบุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผลลัพธ์ก็คือไม่มีการจูงใจ นอกจากนี้บุคคลจะไม่มี การจูงใจให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าความคาดหวังเป็นศูนย์ หรือติดลบ อำนาจในการกระทำบางสิ่งขึ้นอยู่กับทั้งคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์และความคาดหวัง ยิ่งไปกว่านั้นสิ่งจูงใจเพื่อให้บรรลุการกระทำบางอย่างได้กำหนด โดยความต้องการให้บรรลุสิ่งนั้น ตัวอย่าง บุคคลเต็มใจทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์ในรูปของค่าตอบแทน ผู้จัดการจะเต็มใจทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง หรือผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทน

ทฤษฎี Vroom และการปฏิบัติ (The Vroom theory and practice) สิ่งที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้ก็คือ การระลึกถึงความสำคัญของความต้องการเฉพาะบุคคลและการจูงใจ โดยหลีกเลี่ยงลักษณะของทฤษฎี Maslow และ Herzberg ให้เหมาะสมและมีความเข้ากันกับวัตถุประสงค์ แต่ละบุคคลจะมีเป้าหมายส่วนตัวที่แตกต่างกว่าเป้าหมายขององค์กร แต่สามารถเข้ากันได้ นอกจากนี้ทฤษฎี Vroom ยังสอดคล้องกับหลักการจัดการโดยวัตถุประสงค์ (MBO)

จุดแข็งของทฤษฎี Vroom ก็เป็นจุดอ่อนด้วยเช่นกัน จากข้อสมมติที่ว่า การรับรู้ถึงค่านิยมจะแตกต่างกันในเวลาและสถานที่ที่แตกต่างกัน จากความคิดที่วางแผนของผู้บริหารคือ ออกแบบสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความจำเป็นที่จะศึกษาความแตกต่างในสถานการณ์ต่างๆ ทฤษฎีนี้ยังลำบากต่อการนำไปปฏิบัติ ความถูกต้องด้านเหตุผลของทฤษฎี Vroom ระบุว่า การจูงใจมีความสลับซับซ้อนมากกว่าทฤษฎี Maslow และ Herzberg

134 ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ David C McClelland

ความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นๆ ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด

ความต้องการเพื่อความสัมพันธ์ (Need for affiliation) ความปรารถนาที่จะกำหนดความสัมพันธ์ส่วนตัวกับบุคคลอื่น ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น

ทฤษฎีนี้ได้ทำความเข้าใจถึงการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1 ความต้องการอำนาจ (Need for power) McClelland และทีมงานวิจัย ได้พบว่าบุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2 ความต้องการของความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามให้ความร่วมมือมากกว่าการแย้งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใชชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหามีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้อนกลับในการทำงานตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

ดังนั้นบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะถูกใจอย่างรุนแรงด้วยสถานการณ์ของการทำงานที่ท้าทายและแข่งขันระหว่างกัน พวกเขาจะไม่ถูกใจในสถานการณ์ของการทำงานประจำวันและไม่แข่งขันกัน ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จต่ำ และปฏิบัติงานไม่ดีในสถานการณ์ของการทำงานที่ท้าทายและแข่งขัน

2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ถ้าพิจารณาจากแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) คือ เมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ซุบ กาญจนประกร (2523 153) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ แนวความคิด หรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารประเทศและจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

John D Millet (1954 4) ได้ให้คำจำกัดความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานคือ ผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced)

T A Ryan and P C Smith (1954 276) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

Herbert Simon ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับ Millet คือ พิจารณางานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลิตผล (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทฤษฎีนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากัน ผลิตผลลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการหรือองค์การของรัฐก็จะบวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจจะเขียนเป็นสมการไว้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

กำหนดให้ E = Efficiency คือประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ดังนั้น โดยสรุปประสิทธิภาพในการทำงานจึงหมายถึงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า ซึ่งอาจจะหมายถึง รายจ่ายหรือความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลผลิต ซึ่งอาจจะออกมาในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ถ้าผลผลิตนี้ออกมาสูงกว่าปัจจัยนำเข้า ก็หมายถึงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

2.2 ปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว นักวิชาการบางท่านยังได้ให้แนวความคิดในเรื่อง “ปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น” ดังต่อไปนี้

Backer และ Neuhauser ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of Organizational Efficiency) โดยเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การ คือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยอื่นประกอบอีก ดังแบบจำลองในรูปสมมุติฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้ คือ

1 หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task-Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) การกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ แต่การกำหนดระเบียบปฏิบัติดังกล่าวจะมีผลในทางลบต่อความมีประสิทธิภาพ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task - Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

2 การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน (Specification of Procedure) เพื่อหาทางเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ (Visibility of Consequences) มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3 ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4 หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Katz and Kahn ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์การในระบบเปิด (Open System) เช่นกัน ก็ได้ศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เขากล่าวว่าประสิทธิภาพคือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์การนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์การจึงหมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์การ

Abraham Zaleanick and Others ได้กล่าวว่ในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่

- 1 รายได้หรือค่าตอบแทน
- 2 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 4 ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายในได้แก่

- 1 ความต้องการเข้าหมู่คณะ
- 2 ความต้องการเกี่ยวกับความรู้สึก การจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน
- 3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 หน้า 30) ได้กล่าวถึงหลักการทํางานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งมีการกล่าวขวัญกันมากโดยมีหลัก 12 ประการ คือ

- 1 ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทํางานให้กระจ่าง
- 2 ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3 คำปรึกษาและแนะนำต้องถูกต้องและสมบูรณ์
- 4 รักษาระเบียบวินัยในการทํางาน
- 5 ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 6 การทํางานต้องเชื่อถือได้ รวดเร็ว มีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบีย่นไว้เป็นหลักฐาน
- 7 ควรมีการแจ้งการดําเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8 งานสำเร็จทันเวลา
- 9 ผลงานได้มาตรฐาน
- 10 การดําเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11 กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกงานได้
- 12 ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมยศ นาวิการ (2529 หน้า 5) ได้กล่าวถึง แนวความคิดของ Thomas J Peters ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

- 1 กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาถึงจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรค
- 2 โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
- 3 ระบบ (System) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย
- 4 แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
- 5 บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์การ
- 6 ความสามารถ (Skill)
- 7 ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

จากแนวคิดและผลงานของนักวิชาการที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า โดยสรุปแล้วปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มี 2 กลุ่ม คือ

- 1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะขององค์การ ลักษณะงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน ผู้ร่วมงาน
- 2 ปัจจัยภายในหรือปัจจัยที่เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแล้ว การที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน

3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในส่วนของแนวความคิดทฤษฎีนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 เรื่องด้วยกัน คือ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยแต่ละเรื่องมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการไทยและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ซึ่งแต่ละท่านได้ให้ทัศนะแตกต่างกันออกไป บางท่านจะอธิบายความหมายจากสาเหตุการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บางท่านจะเน้นถึงผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบางท่านมองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติต่องาน ดังจะเห็นได้จากความหมายที่แต่ละท่านได้ให้ไว้ คือ

นนุช รุ่งกลิน (2530 11) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน ฯลฯ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สงคราม เสียมพัคตร์ (2533 13-14) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีความพร้อม ความตั้งใจ ความเต็มใจ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ โดยองค์การจะต้องจัดผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคคลผู้นั้นทางด้านวัตถุและจิตใจ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจและกระตุ้นความผูกพันทางใจ ก่อให้เกิดเป็นความพยายามพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด ฉะนั้นจุดตรวจสอบที่สำคัญก็คือ การพิจารณาว่า ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงสิ่งที่ได้รับตอบแทนนั้นเหมาะสมเพียงพอที่จะไปกระตุ้นความรู้สึกด้านพึงพอใจมากหรือน้อยเพียงใด

คำนึ่ง นกแก้ว (2523 12-13) สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

กมล รักสวน (2523 10) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น ความรู้สึกชอบ รัก สุขใจ เต็มใจ ยินดี ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อมของงานนั้นสามารถสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ (2523 71-72) ได้ให้ความหมายว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกันทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และสภาพภายใน เช่น บุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจหรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ โดยสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลได้

รัตตัญญู เทียนปฐม (2538 10) สรุปว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เมื่องานนั้นได้ตอบสนองทั้ง

ทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ก็ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเต็มใจอุทิศ เวลา แรงกาย และความคิด เพื่อสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 143) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ในทางบวกเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2523 28-29) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำด้วยความภาคภูมิใจ มีความสบายอกสบายใจไม่เคร่งเครียดหลักพื้นฐานทางจิตวิทยาที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในงานและความมั่นคง

Yoder (1958 6) ได้ให้ความหมาย คือ ความพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนได้

Wendell I rench (1964 28-29) กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งก็หมายถึง การบริหารงานดี ทั้งนี้ เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนเองให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ก็ย่อมมีความพึงพอใจในงาน

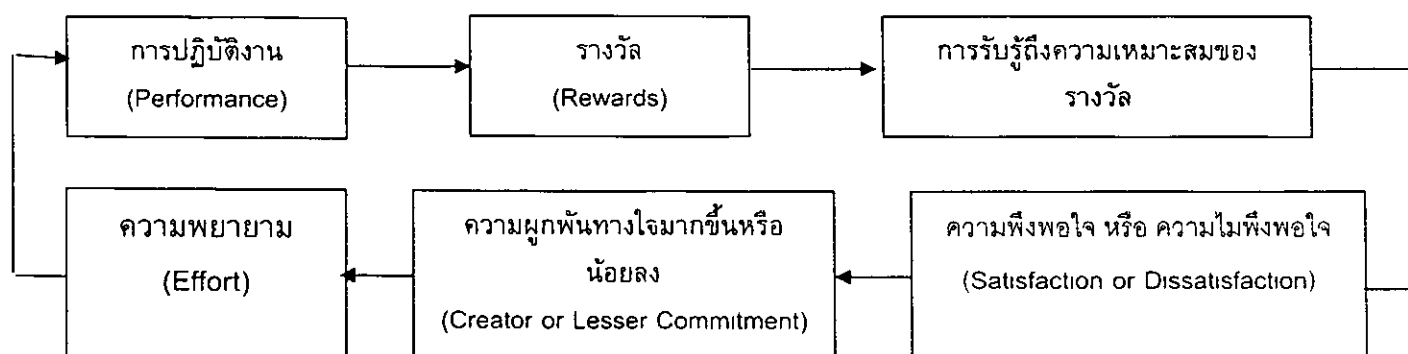
แนนซี ซี มอร์ส (Morse 1953) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงถ้ามีความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวมของความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับความตอบสนอง ความเครียดก็จะลดน้อยลงซึ่งจะเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮนรี เคลย์ สมิทท์ และ จอห์น เอช เวคเลย์ (Smith and Wakeley, 1972 134-135) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ อันบ่งถึงระดับความพึงพอใจในการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม ของบุคคลเหล่านั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด

คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Good 1973) ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ในพจนานุกรมซึ่งเขาเป็นผู้เรียบเรียงว่า เป็นคุณภาพ สภาพหรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่

เบนจามิน บี ไวลแมน (Wolman 1975) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนอง

Davis and Newstrom (1985 111) ได้ให้ทัศนะว่าการที่มีความพึงพอใจในงานสูงไม่ได้นำไปสู่การที่พนักงานจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างจริงจังตามที่ผู้บริหารตั้งสมมติฐานไว้เสมอไป ผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ในระดับดี ปานกลาง หรือในระดับต่ำก็เป็นได้ จึงเป็นการยากที่จะกล่าวเพียงงายๆ ว่าความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงาน และ Davis และ Newstrom ได้เสนอวัฏจักร ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และความพยายาม ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 วัฏจักรการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ความพยายาม (The Performance Satisfaction Effort Loop)

3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

บ่อยครั้งที่คนมักจะมองว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และการจูงใจโดยงานหรือแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึงสิ่งเดียวกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึก (Feeling) ต่องาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึก ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลหนึ่ง ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดคือ ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติ ซึ่งมีสิ่งของ วัตถุ บุคคล (Attitude Object) เป็นเป้าหมาย แต่แรงจูงใจนั้นมีจุดมุ่งหมาย (Goal) ของพฤติกรรมเป็นเป้าหมาย อย่างไรก็ตามการที่ทั้งสองเรื่องไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลสองประการตามที่ Mc Cormick and Ilgen (1980 P 305-306) ได้กล่าวไว้ คือ

ประการที่ 1 ความพึงพอใจนั้น เป็นความพอใจที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ และเรถือเอาว่าคนเราจะพยายามเข้าใกล้สิ่งที่ตนเองพอใจ และจะพยายามหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ตนไม่พอใจ ซึ่งเป็นผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวโยงกับพฤติกรรมในการทำงาน (Job Behavior) เช่นเดียวกับการจูงใจ

ประการที่ 2 ทฤษฎีการจูงใจทั้งหลายนั้นอยู่ภายใต้ข้อสมมุติฐานในเรื่องความพอใจ ซึ่งหมายความว่าแต่ละคนจะถูกจูงใจให้มุ่งหาสิ่งที่ตนพอใจ อันก่อให้เกิดผลที่วาทฤษฎีการจูงใจนั้น อย่างน้อยต้องพิจารณาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

จากการที่ได้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลาย ๆ ทศนะด้วยกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นหมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ค่าจ้าง การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับในการทำงาน การได้รับความนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ได้รับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นแล้ว ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดทัศนคติในทางลบ และจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติมาก กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติได้รับความพึงพอใจก็จะปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถประเมินออกมาได้โดยใช้เกณฑ์ต่างๆ และสรุปออกมาเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หรือประสิทธิภาพในการทำงาน การที่ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ย่อมจะทำงานได้ในปริมาณที่มาก และมีคุณภาพที่ดีเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานโดยมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

เซลส์นิก และคนอื่นๆ (Zaleznik and others 1958 40) ได้แบ่งความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและจำเป็นจะต้องจัดสนองแก่ผู้ปฏิบัติงานไว้เป็น 2 ลักษณะคือ

- 1 ความต้องการภายนอก (External need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่และการที่ได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ ความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองโดยการจัดการ

2 ความต้องการภายใน (Internal need) ได้แก่ ความต้องการรวมหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น และต้องการศักดิ์ศรีของตนเอง ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้รับการให้โดยหมู่คณะ

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนที่จะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจมากหรือน้อยของ แมคเกรเกอร์ (McGregor 1960 33 – 48) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานของคนไว้ 2 แบบคือ

แบบที่ 1 เรียกว่า “ทฤษฎี X” มีเนื้อหาสาระว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงาน ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุมและลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เพราะแต่เดิมคนมีความทะเยอทะยาน ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนจึงเป็นการจูงใจในทางลบและใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการบังคับ ควบคุมและลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายแก่การบริหารงานในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่า “ทฤษฎี Y” ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยมนุษย์มิได้ทำงานแต่เพียงให้ได้เงินอย่างเดียว แต่ยังมีสวนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนจะไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ใช้วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ แต่การเปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถ รับผิดชอบควบคุมตัวเองจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับหน่วยงานและหากได้จัดอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานอีกด้วย

4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวภาคย์ ดีวาจา (2529) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และองค์ประกอบทั้ง 8 ข้อ ที่ได้กำหนดไว้นั้นมีผลต่อความพึงพอใจในงานทั้งสิ้น องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ นโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้น พบว่า องค์ประกอบเรื่องการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสำคัญที่สุดรองลงมาคือ องค์ประกอบเรื่องผู้บังคับบัญชา และในกลุ่มของพนักงานส่งเสริมที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงนั้น พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการทำงาน

อดาพร สันติธนานนท์ (2533) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล พบว่า อายุ

รายได้ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานฯ และตัวแปรกิจกรรมรวมในตำบลมีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคณะทำงานฯ

สงคราม เสงี่ยมพักรตร์ (2533) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเปรียบเทียบระดับรองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพล และสถานีตำรวจนครบาล พบว่าข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรในสังกัดกองกำลังพล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับหนึ่ง ด้านสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร สังกัดสถานีตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับเป็นอันดับหนึ่ง ด้านสวัสดิการเป็นอันดับรอง

ประพิณ ปรัชญาภรณ์ (2534) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารมณฑลนคร จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารมณฑลนคร จำกัด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานธนาคารมณฑลนคร จำกัด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะว่าถ้าความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ก็จะมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นไปด้วย

ภาวนา งามสุทธิ (2545) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนิติกร ศึกษากรณี ฝ่ายคดีลักลอบ สวนคดี สำนักกฎหมาย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนิติกรฝ่ายคดีลักลอบ สวนคดี สำนักกฎหมาย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสนใจและเสริมสร้างปัจจัยที่ดีเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นพิเศษ เพราะปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระว่างนิติกรของหน่วยงานอื่นๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอในบทที่ 2 ผู้วิจัยใช้หลักการในแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆ นั้นเป็นแนวทางและเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยถึงปัญหาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเภทการศึกษา

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยดำเนินการศึกษา คือ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด และปลายเปิดในการสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะทำการเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน

การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป้าหมายในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 73 คน ทำการศึกษาจากเอกสาร และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R V Krejcie และ DW Morgan (www.watpon.com/table/mogan.pdf) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 59 คน

จากการคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวน 59 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของข้าราชการทั้งหมด ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified

Random Sampling) ใช้การสุ่มตัวอย่างที่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random ling) โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักปลัด อบจ	11	9
กองกิจการสภา อบจ	5	4
กองแผนและงบประมาณ	7	3
กองคลัง	11	9
กองช่าง	34	29
ตรวจสอบภายใน	3	3
กองการศึกษา	2	2
รวม	73	59

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล สภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เพื่อสอบถาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพ รายได้พิเศษ และรายได้ประจำ รวม 8 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบ Likert Scales เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหาร การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน รายได้ เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะตัวงานเอง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบ Likert Scales เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ ความรู้สึกต้องการความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม การเลือกงานที่ยากและท้าทาย การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและการฝึกความชำนาญ และความผูกพันในอนาคตมากกว่าอดีต และปัจจุบัน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานของข้าราชการ

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีระดับคะแนนเท่ากับ	5
ค่อนข้างเห็นด้วย	มีระดับคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีระดับคะแนนเท่ากับ	3
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	มีระดับคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีระดับคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนของการจัดลำดับในเรื่องของการจัดเรียงลำดับสิ่งที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ 1-5 มีหลักเกณฑ์ในการให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ลำดับที่	น้ำหนักคะแนน
1	5
2	4
3	3
4	2
5	1

ส่วนของการจัดลำดับในเรื่องของสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน 1-6 มีหลักเกณฑ์ในการให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ลำดับที่	น้ำหนักคะแนน
1	6
2	5
3	4
4	3

5

2

6

1

วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้การทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถาม ในส่วนของความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้การ ทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีการของคอนบรัค ในการหาค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟ่า (Reliability Coefficient Alpha)

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพของแบบสอบถาม 3 วิธี ดังนี้

1 หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

โดยการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาจัดทำเป็นตาราง วิเคราะห์เนื้อหา และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อความหรือคำถามในเครื่องมือวิจัยอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เครื่องมือที่สร้างสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2 หาความน่าเชื่อถือ

โดยการนำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (Try Out) ซึ่งตอบครบทุกข้อ มา ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาความน่าเชื่อถือโดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยใช้สูตร t – test

สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

โดยที่

t	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
X_H	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
X_L	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
S_H^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง
S_L^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
n_H, n_L	แทน	จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูง , ต่ำ

1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สูตร

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

โดยที่

α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

จากการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับข้าราชการสวนท้องดินในเขตพื้นที่เป้าหมาย เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

- 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- 3 ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อ
- 4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer plus) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่ระบุไว้
- 2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
- 3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1 วิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศ, อายุ, ตำแหน่งงาน, การศึกษา, ระยะเวลาในการทำงาน, สถานภาพสมรส, รายได้ และรายได้พิเศษ จากค่าความถี่และร้อยละ
- 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
- 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม โดยสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance – ANOVA) โดยวิธี LSD
- 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยสถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการแบบ Stepwise
- 5 การวิเคราะห์ทางสถิติครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง หลังจากผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ในหน่วยงานเป้าหมายคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง จำนวนทั้งสิ้น 73 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 73 คน คิดเป็น 100% ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (The Statistical Package for the Social Sciences) และนำเสนอผลการศึกษาในรูปตารางและค่าสถิติ พร้อมกับคำอธิบายเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติประกอบกัน

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

1.1 เพศ

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	27	37.00
หญิง	46	63.00
รวม	73	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีมากถึงร้อยละ 63

1.2 อายุ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	22	30.1
31 – 40 ปี	24	32.9
ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	22	30.1
รวม	68	93.2

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด โดยมีมากถึงร้อยละ 32.9 ส่วนที่เหลือมีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี และ ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป โดยมีทั้ง 2 ช่วงอายุมีร้อยละ 30.1 ซึ่งช่วงอายุมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

1.3 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามผู้ดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่ 1 – ที่ 3	12	16.4
ที่ 4 – ที่ 6	42	57.5
ที่ 7 – ที่ 9	13	17.8
รวม	67	91.8

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่ง ที่ 4 – ที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 57.5 ส่วนที่เหลือดำรงตำแหน่ง ที่ 7 – ที่ 9 ร้อยละ 17.8 และ ที่ 1 – ที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 16.4 และมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2

1 4 ระดับการศึกษา

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	11	15.1
อาชีวศึกษา	7	9.6
ปริญญาตรี	37	50.7
สูงกว่าปริญญาตรี	17	23.3
รวม	72	98.6

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ และมีผู้ไม่ตอบจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

1 5 ช่วงอายุราชการ

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุราชการ

ช่วงอายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	26	35.6
11 – 20 ปี	26	35.6
20 ปีขึ้นไป	13	17.8
รวม	65	89.0

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และ ช่วงอายุราชการ 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.6 ทั้งสองช่วงอายุ ส่วนช่วงอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.8 การจำแนกตามช่วงอายุราชการมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

1 6 สถานภาพการสมรส

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	37	50.7
สมรส	36	49.3
รวม	73	100.0

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.7 และสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.3

1 7 รายได้พิเศษนอกเหนือจากที่ท่านได้รับจากราชการ

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้พิเศษ

รายได้พิเศษ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	23	31.5
ไม่มี	49	67.1
รวม	72	98.6

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะไม่มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากการที่ได้รับจากราชการมากที่สุดถึงร้อยละ 67.1 และมีผู้ไม่ตอบคิดเป็นร้อยละ 1.4

1 8 รายได้

ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,000 – 8,000 บาท	16	21.9
8,001 – 11,000 บาท	16	21.9
11,001 – 14,000 บาท	16	21.9
มากกว่า 14,001 บาท ขึ้นไป	25	34.2
รวม	73	100.0

กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ส่วนใหญ่ มากกว่า 14,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.2 และมีรายได้ 5,000 – 8,000 บาท 8,001 – 11,000 บาท และ 11,001 – 14,000 บาท อยู่ในระดับเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 21.9

1.9 ปัจจัยที่ช่วยให้งานที่ท่านรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ

ตาราง 10 แสดงประเด็น คะแนน และลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ

ปัจจัย	คะแนน	ลำดับ
1 การมีนโยบายที่แน่นอนต่อการทำงาน	137	1
2 ระบบการทำงาน ความคล่องตัวในการบริหารงาน	131	2
3 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานจริง	100	3
4 การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ	85	4
5 ระบบการเงิน ความคล่องตัวในการเบิกจ่าย	62	5

จากผลการศึกษาพบว่า การมีนโยบายที่แน่นอนต่อการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งมีคะแนนสูงสุดถึง 137 คะแนน ลำดับที่ 2 คือ ระบบการทำงานทำให้มีความคล่องตัวในการบริหาร มีคะแนน 131 คะแนน ลำดับที่ 3 คือ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานจริง มีคะแนน 100 ลำดับที่ 4 คือ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และลำดับที่ 5 คือ ระบบการเงิน ความคล่องตัวในการเบิกจ่าย

1.10 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 11 แสดงประเด็น คะแนน และลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัย	คะแนน	ลำดับ
1 ตัวงานเอง	133	1
2 ความก้าวหน้า	129	2
3 นโยบายและการบริหาร	129	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัย	คะแนน	ลำดับ
4 ผู้บังคับบัญชา	123	4
5 เพื่อนร่วมงาน	101	5
6 รายได้	83	6

จากผลการศึกษาจะเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านของตัวงานเอง อยู่ในลำดับ 1 มีคะแนนสูงสุดคือ 133 คะแนน ลำดับที่ 2 คือ เรื่องของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคะแนน 129 และนโยบายและการบริหาร มีคะแนน 129 เช่นกัน ลำดับที่ 4 เรื่องของผู้บังคับบัญชา มีคะแนน 123 คะแนน ลำดับที่ 5 คือ เพื่อนร่วมงาน มีคะแนน 101 ลำดับที่ 6 คือ เรื่องของรายได้ มีคะแนน 83 คะแนน

ส่วนที่ 2 ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ภูมิหลังด้านเศรษฐกิจและสังคม

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ เกี่ยวกับภูมิหลังเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	ลำดับ
ภูมิหลังด้านสังคม				
1 หัวหน้าท่านชมเชยท่านอยู่เสมอ	3.12	99	ปานกลาง	1
2 เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะเอาเปรียบท่านในเรื่องงาน	2.87	96	ปานกลาง	2
รวม	2.98	75	ปานกลาง	
ภูมิหลังด้านเศรษฐกิจ				
3 รายได้ของท่านเหมาะสมกับความเหนื่อยยากในการทำงาน	3.41	93	ค่อนข้างเห็นด้วย	1
4 ท่านพอใจในสวัสดิการของ อบจ. อ่างทอง	3.36	98	ปานกลาง	2

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S D	ระดับ	ลำดับ
5 ท่านต้องทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด แม้ว่ามีผลทำให้ท่านไม่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	3 35	94	ปานกลาง	3
6 ท่านอยากทำงานที่เสี่ยง ซึ่งมีโอกาสหารายได้มากกว่าการทำงานที่ได้แต่เงินเดือนประจำ	2 82	1 05	ปานกลาง	4
รวม	3 23	61	ปานกลาง	

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิหลังทางสังคมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับปานกลาง ลำดับที่ 1 คือ หัวหน้าชมเชยท่านอยู่เสมอ ลำดับที่ 2 คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะเอาเปรียบท่านในเรื่องงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิหลังทางเศรษฐกิจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับที่ 1 คือ กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างเห็นด้วยกับเรื่องรายได้เหมาะสมกับความเหนื่อยยากในการทำงาน ส่วนลำดับที่ 2 – 4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ พอใจในสวัสดิการของอบจ อ่างทอง ต้องทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด แม้ว่ามีผลทำให้ท่านไม่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และอยากทำงานที่เสี่ยง ซึ่งมีโอกาสหารายได้มากกว่าการทำงานที่ได้แต่เงินเดือนประจำ

2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในประเด็นต่างๆ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S D	ระดับ	ลำดับ
1 เพื่อนร่วมงาน	3 68	61	ค่อนข้างเห็นด้วย	1
2 ความก้าวหน้าในการทำงาน	3 45	69	ค่อนข้างเห็นด้วย	2
3 นโยบายการบริหาร	3 42	48	ค่อนข้างเห็นด้วย	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S D	ระดับ	ลำดับ
4 รายได้	3.41	1.07	ค่อนข้างเห็นด้วย	4
5 ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	3.37	.46	ปานกลาง	5
6 ลักษณะตัวงานเอง	3.06	.56	ปานกลาง	6
7 การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น	2.94	.62	ปานกลาง	7
รวม	3.33	.40	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับที่ 1 – ลำดับที่ 4 เห็นว่าประเด็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหาร และรายได้ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ส่วนลำดับที่ 5 – ลำดับที่ 7 เห็นว่าประเด็นเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ลักษณะตัวงานเอง และการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานในประเด็นต่างๆ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S D	ระดับ	ลำดับ
1 การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม	3.89	.84	ค่อนข้างเห็นด้วย	1
2 ความรู้สึกต้องการความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว	3.67	.70	ค่อนข้างเห็นด้วย	2
3 การเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ	3.47	.73	ค่อนข้างเห็นด้วย	3
4 การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและการฝึกความชำนาญ	3.39	.73	ปานกลาง	4
5 การเลือกงานที่ยากและท้าทาย	3.28	.54	ปานกลาง	5

ตาราง 14 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	ลำดับ
6 ความผูกพันในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน	3.23	72	ปานกลาง	6
รวม	3.49	42	ค่อนข้างเห็นด้วย	

ผลการศึกษพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยลำดับที่ 1 – ลำดับที่ 3 มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วยกับการเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ความรู้สึกรู้สีกต้องการความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว และการเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ ส่วนลำดับที่ 4 – ลำดับที่ 6 มีระดับความคิดเห็นปานกลาง กับการเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและการฝึกความชำนาญ การเลือกงานที่ยากและท้าทาย และความผูกพันในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน อยู่ในระดับคะแนนเรียงตามลำดับ

2.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประเด็นต่างๆ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	ลำดับ
1 การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการทำงานทำให้เกิดความรวดเร็วขึ้น	4.47	62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
2 ข้อมูลที่ชัดเจนมีส่วนช่วยในการตัดสินใจอย่างดีที่สุด	4.31	86	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
3 งบประมาณที่ใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.00	85	ค่อนข้างเห็นด้วย	3
4 ผลงานเป็นที่น่าพอใจมากต่อผู้บังคับบัญชา	3.88	76	ค่อนข้างเห็นด้วย	4
5 หน่วยงานของท่านได้ดำเนินงานเรื่องการจัดการศึกษาได้ดียิ่ง	3.72	95	ค่อนข้างเห็นด้วย	5

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S D	ระดับ	ลำดับ
6 ทานสามารถทำงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้สำเร็จตามที่กำหนด	3 69	95	ค่อนข้างเห็นด้วย	6
7 อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่มีความทันสมัย	3 59	79	ค่อนข้างเห็นด้วย	7
8 การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง	3 48	94	ค่อนข้างเห็นด้วย	8
9 การจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดทำให้ ทานทำงานไม่คล่องตัว	3 31	95	ปานกลาง	9
10 การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ในการทำงาน	3 15	1 14	ปานกลาง	10
11 การที่ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ท่านมีการพัฒนาทางด้านความรู้เพิ่มมากขึ้น	3 09	1 33	ปานกลาง	11
12 ผลงานของท่านเสร็จทันเวลาที่กำหนด	3 01	1 28	ปานกลาง	12
รวม	3 64	38	ค่อนข้างเห็นด้วย	

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย โดยลำดับที่ 1 – ลำดับที่ 2 นั้นมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ เรื่องของการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการทำงานทำให้เกิดความรวดเร็วขึ้น ข้อมูลที่ชัดเจนมีส่วนช่วยในการตัดสินใจอย่างดีที่สุด ลำดับที่ 3 – ลำดับที่ 8 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างเห็นด้วย คือ เห็นว่างบประมาณที่ใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานก็เป็นส่วนช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จมาก ผลงานเป็นที่น่าพอใจมากต่อผู้บังคับบัญชาถ้าผลงานดีก็นำไปซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป หน่วยงานได้ดำเนินงานเรื่องการจัดการศึกษาได้ดียิ่งตามเป้าหมายที่ทางหน่วยงานวางไว้ สามารถทำงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้สำเร็จตามที่หน่วยงานกำหนดก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนเรื่องอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่มีความทันสมัยนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง

ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ส่วนลำดับที่ 9 – ลำดับที่ 12 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เห็นว่าการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ในการทำงาน แต่สามารถนำมาพัฒนาความรู้ของตนเองให้เพิ่มมากขึ้นได้ และผลงานที่ทำเสร็จทันเวลาที่กำหนดก็สามารถบอกถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับ ความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S D	t-test/F-test	Sig
1 เพศ					
1.1 ชาย	27	3.45	48	3.159	0.80
1.2 หญิง	46	3.27	34		
2 ช่วงอายุ					
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	22	3.32	44	6.29	5.36
2.2 31 – 40 ปี	24	3.39	45		
2.3 ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	22	3.25	34		
3 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง					
3.1 ซี 1 – ซี 3	12	3.22	55	5.40	5.85
3.2 ซี 4 – ซี 6	42	3.33	31		
3.3 ซี 7 – ซี 9	13	3.23	45		
4 ระดับการศึกษา					
4.1 มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	11	3.43	54	1.063	3.71
4.2 อาชีวศึกษา	7	3.43	51		
4.3 ปริญญาตรี	37	3.37	39		
4.4 สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.20	17		
5 ช่วงอายุราชการ					
5.1 ไม่เกิน 10 ปี	26	3.38	49	2.476	0.92
5.2 11 – 20 ปี	26	3.41	30		
5.3 20 ปีขึ้นไป	14	3.12	34		

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S D	t-test/F-test	Sig
6 สถานภาพการสมรส					
6 1 โสด	37	3 39	38	181	672
6 2 สมรส	36	3 28	42		
7 รายได้พิเศษ					
7 1 มี	23	3 34	32	1 99	163
7 2 ไม่มี	49	3 33	44		
8 รายได้ต่อเดือน					
8 1 5,000 – 8,000 บาท	16	3 44	50	1 38	254
8 2 8,001 – 11,000 บาท	16	3 36	42		
8 3 11,001 – 14,000 บาท	16	3 40	42		
8 4 มากกว่า 14,001 บาท ขึ้นไป	25	3 21	28		

จากตาราง 16 ผลการศึกษาในกลุ่มปัจจัยพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05

3 2 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S D	t-test/F-test	Sig
1 เพศ					
1 1 ชาย	27	3 63	45	1 163	285
1 2 หญิง	46	3 40	38		
2 ช่วงอายุ					
2 1 ไม่เกิน 30 ปี	22	3 60	43	3 56	034*
2 2 31 – 40 ปี	24	3 51	40		
2 3 ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	22	3 29	37		
3 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง					
3 1 ที่ 1 – ที่ 3	12	3 61	57	1 042	359
3 2 ที่ 4 – ที่ 6	42	3 43	33		
3 3 ที่ 7 – ที่ 9	13	3 39	50		

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S D	t-test/F-test	Sig
4 ระดับการศึกษา					
4 1 มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	11	3.74	34	9.73	.000*
4 2 อาชีวศึกษา	7	3.64	35		
4 3 ปริญญาตรี	37	3.58	38		
4 4 สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.11	23		
5 ช่วงอายุราชการ					
5 1 ไม่เกิน 10 ปี	26	3.59	45	2.672	.077
5 2 11 – 20 ปี	26	3.44	40		
5 3 20 ปีขึ้นไป	14	3.27	34		
6 สถานภาพการสมรส					
6 1 โสด	37	3.52	44	1.440	.234
6 2 สมรส	36	3.46	40		
7 รายได้พิเศษ					
7 1 มี	23	3.50	40	1.49	.700
7 2 ไม่มี	49	3.48	43		
8 รายได้ต่อเดือน					
8 1 5,000 – 8,000 บาท	16	3.72	38	5.320	.002*
8 2 8,001 – 11,000 บาท	16	3.53	47		
8 3 11,001 – 14,000 บาท	16	3.58	33		
8 4 มากกว่า 14,001 บาท ขึ้นไป	25	3.25	36		

จากตาราง 17 ผลการศึกษาในกลุ่มปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมแล้วความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ยกเว้นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในความแตกต่างทางด้านช่วงอายุมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน กล่าวคือ ช่วงอายุมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแสดงกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับความคิดเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญมากในการปฏิบัติงาน มากกว่า ช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ ช่วงอายุ 41 ปี ขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) ใช้

วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	3 6080	-	424	011*
31 – 40 ปี	3 5122	424	-	069
41 ปีขึ้นไป	3 2917	011*	069	-

ผลการวิเคราะห์ตาราง 18 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แตกต่างจากกลุ่มช่วงอายุ 31 – 40 ปี และช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ

นอกจากนั้น ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จึงมีความเห็นวามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญมากในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากกว่า กลุ่มตัวอย่างการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	3 7424	-	581	199	000*
อาชีวศึกษา	3 6488	581	-	688	001*

ตาราง 19 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า	อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ปริญญาตรี	3 5867	199	688	-	000*
สูงกว่าปริญญาตรี	3 1176	000*	001*	000*	-

ผลการวิเคราะห์ตาราง 19 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายค่าของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาอาชีวศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับ

นอกจากนั้น ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในความแตกต่างทางด้านรายได้ต่อเดือนของข้าราชการ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบวากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 5,000 – 8,001 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า แสดงว่าผู้ที่มีรายได้ 5,000 – 8,001 บาท มีความคิดเห็นวแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มากกว่ารายได้ 8,001 – 11,000 บาท รายได้ 11,001 – 14,000 บาท และ รายได้มากกว่า 14,001 บาทขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

รายได้	ค่าเฉลี่ย	5,000 – 8,000 บาท	8,001 – 11,000 บาท	11,001 – 14,000 บาท	มากกว่า 14,001 บาท ขึ้นไป
5,000 – 8,000 บาท	3 7240	-	171	319	000*
8,001 – 11,000 บาท	3 5339	171	-	706	029*
11,001 – 14,001 บาท	3 5859	319	706	-	010*
มากกว่า 14,001 บาท ขึ้นไป	3 2567	000*	029*	010*	-

ผลการวิเคราะห์ตาราง 20 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายค่าของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 5,000 – 8,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 8,001 – 11,000 บาท รายได้ 11,001 – 14,000 บาท และ รายได้มากกว่า 14,001 บาท ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับ

3.3 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S D	t-test/F-test	Sig
1 เพศ					
1.1 ชาย	26	3.63	38	475	.493
1.2 หญิง	46	3.65	38		
2 ช่วงอายุ					
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	22	3.68	478	254	.776
2.2 31 – 40 ปี	23	3.60	358		
2.3 ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	22	3.65	314		
3 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง					
3.1 ชี 1 – ชี 3	12	3.70	588	253	.777
3.2 ชี 4 – ชี 6	41	3.61	336		
3.3 ชี 7 – ชี 9	13	3.63	312		
4 ระดับการศึกษา					
4.1 มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	11	3.86	20	3.500	.020*
4.2 อาชีวศึกษา	7	3.53	413		
4.3 ปริญญาตรี	36	3.64	361		
4.4 สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.46	295		
5 ช่วงอายุราชการ					
5.1 ไม่เกิน 10 ปี	26	3.79	425	2.82	.069
5.2 11 – 20 ปี	25	3.54	331		
5.3 20 ปีขึ้นไป	13	3.67	306		
6 สถานภาพการสมรส					
6.1 โสด	37	3.59	382	602	.440
6.2 สมรส	36	3.70	382		

ตาราง 21 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S D	t-test/F-test	Sig
7 รายได้พิเศษ					
7 1 มี	23	3 60	300	3 609	062
7 2 ไม่มี	49	3 67	417		
8 รายได้ต่อเดือน					
8 1 5,000 – 8,000 บาท	16	3 62	375	1 398	251
8 2 8,001 – 11,000 บาท	16	3 81	507		
8 3 11,001 – 14,000 บาท	16	3 60	339		
8 4 มากกว่า 14,001 บาท ขึ้นไป	25	3 57	304		

จากผลการศึกษาพบว่าในกลุ่มของปัจจัยพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารสวนจังหวัดอ่างทอง พบว่า ในภาพรวมแล้วความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ยกเว้นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในความแตกต่างทางด้านการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า แสดงว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จึงมีความเห็นว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญมากในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับอาชีวศึกษา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0 05 ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารสวนจังหวัดอ่างทอง

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	3 8691	-	042*	059	003*
อาชีวศึกษา	3 5357	042*	-	413	643
ปริญญาตรี	3 6488	059	413	-	066
สูงกว่าปริญญาตรี	3 4661	003*	643	066	-

ผลการวิเคราะห์ตาราง 22 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับ

3.4 การวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายละเอียดของผลการศึกษา มีดังนี้

3.4.1 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม กับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	B	S E	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.068	.225		9.198	.000
ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ	.224	.073	.339	3.083	.003*
ภูมิหลังทางสังคม	.184	.059	.342	3.115	.003*

F=17.549, Sig. F = 0.000, R Square = .337

สามารถนำมาสร้างสมการได้ดังนี้

$$Y = 2.068 + 0.224 X_1 + 0.184 X_2$$

เมื่อ Y = ความพึงพอใจในการทำงาน

X_1 = ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ

X_2 = ภูมิหลังทางสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ได้คือ ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยจะอธิบายได้ร้อยละ 33.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3 4 2 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวแปร	B	S E	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1 786	191		9 339	000*
ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ	346	062	507	5 598	000*
ภูมิหลังทางสังคม	1 99	050	359	3 962	000*

F= 42 220, Sig F = 0 000, R Square = 550

สามารถนำมาสร้างสมการได้ดังนี้

$$Y = 1 768 + 0 346 X_1 + 1 99 X_2$$

เมื่อ $Y =$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

$X_1 =$ ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ

$X_2 =$ ภูมิหลังทางสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ได้ คือ ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยจะอธิบายได้ร้อยละ 55 0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0 05

3 4 3 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	S E	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2 798	224		12 486	000*
ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ	264	068	425	3 897	000*

F= 15 185, Sig F = 0 000, R Square = 180

สามารถนำมาสร้างสมการได้ดังนี้

$$Y = 2\,798 + 0\,264 X_1^*$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

X_1 = ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ คือ ภูมิหลังทางเศรษฐกิจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยจะอธิบายได้ร้อยละ 18.0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนภูมิหลังทางด้านสังคมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถที่จะอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

3.5 การวิเคราะห์อิทธิพลของภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รายละเอียดของผลการศึกษา มีดังนี้

ใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอย

Y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

X_1 = ความพึงพอใจในการทำงาน

X_2 = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

X_3 = ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม

3.5.1 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ตัวแปร	B	S E	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2 750	227		12 111	000
ความพึงพอใจในการทำงาน	274	107	291	2 545	013*
ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม	288	072	433	4 020	000*

F = 16 158, Sig F = 0 000, R Square = .188

สามารถนำมาสร้างสมการได้ดังนี้

$$Y = 2\,750 + 0\,274 X_1 + 0\,288 X_3$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

X_1 = ความพึงพอใจในการทำงาน

X_3 = ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ คือ ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยจะอธิบายได้ร้อยละ 18.8 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานไม่สามารถนำมาอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
- 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

สมมติฐานในการวิจัย

- 1 ความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 3 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ จากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
- 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปส่งด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2548 จำนวน 73 ชุด
- 3 ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2548 จำนวน 73 ชุด ครบทุกฉบับ
- 4 ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (The Statistical Package for the Social Sciences) Version 10 0 for Windows เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

- 1 ข้อมูลทางด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลคิดคร่าวๆละ
- 2 ข้อมูลทางด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คิดค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance – ANOVA) และ T-test
- 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม กับความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)
- 5 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1 ความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง แต่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ยกเว้น

1 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ในเรื่องของเพศ ตำแหน่ง ช่วงอายุราชการ สถานภาพการสมรส รายได้พิเศษ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

1 2 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ในเรื่องของเพศ ช่วงอายุ ตำแหน่ง ช่วงอายุราชการ สถานภาพการสมรส รายได้พิเศษ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

2 ความแตกต่างของภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ยกเว้น ภูมิหลังทางด้านสังคมที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3 ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิจัยที่ได้ทำให้ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1 ผลของการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยปัจจัยที่มีผล คือ ปัจจัยด้านช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ปัจจัยด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า กับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี การศึกษาระดับอาชีวศึกษา กับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และการศึกษาระดับปริญญาตรี กับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่ามีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากกว่าการศึกษาในระดับอื่นๆ และปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน 5,000 – 8,000 บาท กับรายได้มากกว่า 14,001 บาทขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 8,001 – 10,000 บาท กับรายได้มากกว่า 14,001 บาทขึ้นไป และรายได้ต่อเดือน 10,001 – 14,000 บาท กับรายได้มากกว่า 14,001 บาทขึ้นไป โดยรายได้ต่อเดือน 5,000 – 8,000 บาท มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง และปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยปัจจัยที่มีผล คือ ปัจจัยด้านระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า กับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองมากกว่าการศึกษาในระดับอื่นๆ

2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง สามารถอภิปรายผลได้ว่า ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

คือ ภูมิหลังทางด้านสังคม ในเรื่องหัวหน้าท่านชมเชยท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยถึง 3.12 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เชลส์นิก และคนอื่นๆ ที่กล่าวว่า ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและจำเป็นจะต้องจัดสนองแก่ ผู้ปฏิบัติงาน คือ ความต้องการภายใน (Internal need) ได้แก่ ความต้องการรวมหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น และต้องการศักดิ์ศรีของตนเอง ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้จากการให้โดยหมู่คณะ นอกจากนั้น ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมยังมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อ่างทอง โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากที่สุด คือ ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ ใน เรื่องรายได้ของท่านเหมาะสมกับความเหนื่อยยากในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.41 สูงสุดเป็น ลำดับที่ 1 ของประเด็นภูมิหลังทางเศรษฐกิจทั้งหมด โดยสามารถพิสูจน์ว่ามีความสัมพันธ์กับ ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ Victor H. Vroom ที่กล่าวว่า บุคคลเต็มใจทำงานหนัก เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์ในรูปของคำตอบแทน

3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง สามารถอภิปรายผลได้ว่า ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง คือ ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและ สังคม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีอิทธิพล มากที่สุดคือเรื่องรายได้ของท่านเหมาะสมกับความเหนื่อยยากในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.41 สูงสุดเป็นลำดับที่ 1 ส่วนลำดับที่ 2 รองลงมา คือ ท่านพอใจในสวัสดิการของ อบจ อ่างทอง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ลำดับที่ 3 คือ ท่านต้องทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด แม้ว่ามีผลทำให้ท่านไม่ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ลำดับที่ 4 คือ หัวหน้าท่านชมเชยท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.12 นอกจากนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยมีตัวแปรดังต่อไปนี้ คือ ลำดับ ที่ 1 เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 ลำดับที่ 2 คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 ลำดับที่ 3 คือ นโยบายการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.42 และลำดับที่ 4 คือ เรื่องของรายได้ มีค่าเฉลี่ย 3.41

ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ภูมิ หลังทางเศรษฐกิจและสังคม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยพื้นฐาน ส่วนบุคคลในความแตกต่างด้านระดับการศึกษาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่นๆ เพราะปัจจัยด้านนี้เป็นพื้นฐานของระดับความรู้ของ

ข้าราชการที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยเฉพาะคนที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คนที่มีการศึกษาในระดับนี้ ก็จะคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ส่วนเรื่องของภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ประเด็นที่มีผลมากที่สุดคือ รายได้ของท่านเหมาะสมกับความเหนื่อยยากในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันการทำงานแต่ละอย่างผู้ปฏิบัติงานมักจะหวังผลตอบแทนอย่างคุ้มค่ากันทั้งสิ้น โดยเฉพาะเรื่องของเงินซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการต่อไป แม้จะต้องแลกกับความเหนื่อยยากจากการทำงานก็ตาม เรื่องความพึงพอใจในการทำงานสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ เรื่องของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องร่วมมือกันหลายส่วนดังนั้นจึงต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างได้ชี้ให้เห็นว่าการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยปัจจัยหรือตัวแปรหลายๆ อย่าง โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ประเด็นในเรื่องของการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการทำงานให้เกิดความรวดเร็วขึ้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4 47 ลำดับที่ 2 คือ ข้อมูลที่ชัดเจนมีส่วนช่วยในการตัดสินใจอย่างดีที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4 31 ลำดับที่ 3 คือ งบประมาณที่ใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4 00 ลำดับที่ 4 คือ ผลงานเป็นที่น่าพอใจมากต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3 88 ซึ่งประเด็นเหล่านี้ถ้าองค์กรสามารถนำไปใช้ก็จะทำให้ข้าราชการหรือพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

นอกจากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สิ่งที่จะช่วยให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จซึ่งมาเป็นลำดับที่ 1 เลยคือ เรื่องของการมีนโยบายในการบริหารงานที่แน่นอนต่อการทำงาน ซึ่งถ้ามีนโยบายที่แน่นอนก็เป็นสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับข้าราชการเป็นอย่างมาก ลำดับที่ 2 ระบบการทำงาน ความคล่องตัวในการบริหารงาน คือ ไม่ยึดกับกฎระเบียบมากเกินไป ควรมีความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อข้าราชการจะได้มีความคล่องตัวมากขึ้นไม่เกิดความกังวล ลำดับที่ 3 คือ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานจริงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลำดับที่ 4 คือ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะการประสานงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในองค์การต้องมีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานจึงต้องมีการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 5 คือ ระบบการเงิน ความคล่องตัวในการเบิกจ่าย ถ้าระบบการเงินมีความคล่องตัวทุกอย่างก็จะทำให้ข้าราชการเกิดการอยากจะทำปฏิบัติงานเพราะงานต่างๆ จะไม่ได้ติดขัด ดังนั้นคนก็จะทุ่มเทในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สิ่งที่จะช่วยให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ดูที่ตัวงานเอง เป็นลำดับที่ 1 ลำดับที่ 2 คือ ความก้าวหน้าในงาน ลำดับที่ 3 คือ นโยบายและการบริหาร ลำดับที่ 4 คือ ผู้บังคับบัญชา ลำดับที่ 5 คือ เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรก็สามารถทำให้

เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลำดับที่ 6 คือ เรื่องของรายได้ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการศึกษาในประเด็นของการอยากทำงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบเพียงคนเดียว มากกว่างานที่มีหลายคนร่วมรับผิดชอบซึ่งประเด็นนี้มีผู้เห็นด้วยจำนวนมาก ถึงร้อยละ 57.5 ของผู้ตอบทั้งหมด รองลงมาคือ ไม่แน่ใจ ร้อยละ 20.5 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการที่จะรับผิดชอบงานและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเพียงคนเดียวโดยไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่วนในเรื่องของการทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายด้วยวิธีการของทานมากกว่าหลักการที่อบรมมา มีผู้ตอบเห็นด้วยกับประเด็นนี้ถึงร้อยละ 39.7 ซึ่งก็หมายถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละคนมีความต้องการที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานหลายคน และชอบรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาและนำคำสั่งนั้นมาเพื่อประยุกต์การทำงานของตนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาสั่งมากกว่าที่จะเอาความรู้จากสิ่งที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมมาใช้ ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับลักษณะงานที่ตนทำอยู่ก็ได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการจะมีประเด็นในเรื่องของความรู้สึกอย่างไรกับผลงานที่ออกมาของตนเอง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะรู้สึกพึงพอใจกับผลงานของตนเอง ถึงร้อยละ 72.6 ส่วนรู้สึกพอใจมากกับผลงานของตนเองคิดเป็นร้อยละ 12.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคนส่วนใหญ่เมื่อทำงานออกไปแล้วจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ก็มีความพึงพอใจในการของตนเองอยู่เสมอ ปัจจัยที่สามารถนำมาอธิบายในเรื่องของการทำงานให้มีประสิทธิภาพอีกประเด็นหนึ่งคือการเปลี่ยนงานของตนเอง ซึ่งจากการทำวิจัยนั้นสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าถ้ามีโอกาสก็จะลองเปลี่ยนงานไปทำอย่างอื่นที่สามารถทำได้ เพราะจะได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานตนเองอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองให้ดีขึ้นนั้นจะต้องมีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการเป็นสำคัญ โดยการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อข้าราชการจะได้เกิดความมั่นใจว่างานที่ออกมาจะไม่ผิดพลาดและจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เหมือนกับแนวคิดที่ Backer และ Neuhauser กล่าวว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน (Specification of Procedure) เพื่อหาทางเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ (Visibility of Consequences) มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้บริหารควรมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อสนับสนุนให้เป็นผู้รับผิดชอบงานที่ต้องการประสิทธิภาพและต้องการความทุ่มเทสูง ความมานะพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพโดยทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น การปรับตัวในการทำงาน คาวีชาชีพ สวัสดิการต่างๆ ในการทำงาน
- 2 ควรศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านบรรยากาศการทำงานของข้าราชการสวนต่างๆ ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 3 ควรศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

,

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง (2531) การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว กรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ (2529) รายงานการวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน
กรุงเทพฯ สำนักงาน ก.พ
- ชลธิ์ กุลประดิษฐ์ (2540) บทบาทของข้าราชการในการบริการประชาชน กรุงเทพฯ สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- ดวงทิพย์ พงษ์สมุทร (2531) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา
วิทยานิพนธ์ สม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยมหิดล อุดรธานี
- ดำรงค์ วัฒนา (2542) สถิติประยุกต์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางรัฐประศาสนศาสตร์และ
รัฐศาสตร์ กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดิน ปรัชญพฤตย์ และอิสระ สุวรรณบล (2514) ปทานุกรมการบริหาร พระนคร โรงพิมพ์ของ
สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2540) ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ กรุงเทพฯ ภาควิชา
ศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา
ในจังหวัดเชียงราย วิทยานิพนธ์ วท ม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประพิณ ปรัชญาภรณ์ (2534) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคาร
มหานคร จำกัด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ การบริหารงานวิชาการ กรุงเทพฯ สหมิตรออฟเซต, 2535
- พะยอม วงศ์สารศรี (2529) องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครู
สวนดุสิต
- พิสิษฐ มณีไชย (2519) องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วน
การศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เพ็ญศรี วายวานนท์ “แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน” พัฒนาบริหาร
ศาสตร์, 2515
- ภาวนา งามสุทธิ (2545) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนิติกร ศึกษากรณีฝ่ายคดี
ลักลอบ ส่วนคดี สำนักกฎหมาย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- รัตตัญญู เทียนปฐม (2538) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมธราช ภาคนิพนธ์ ปริญญาโท คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 วรเทพ สวัสดิ์ และคนอื่นๆ คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คณะกรรมกร
 ข้าราชการพลเรือน, 2529
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2540) ก้าวใหม่ของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ กรุงเทพฯ ธีรานุสรณ์
 สิงโต พิเชษฐวงศ์ (2538) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนด้านงาน
 ทะเบียนที่ดิน (ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขาในเขตจังหวัดนนทบุรี)
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุเมธ วงศ์บุญย้ง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคคล กรุงเทพฯ สถาบันพัฒนา
 นักบริหาร, ม ป ป อัดสำเนา
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา "การพัฒนาบุคลากร," สารพัฒนาหลักสูตร (93) 4 – 5 , ธันวาคม 2532
- เสนาะ ดีเยาว์ การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532
- เสาวภาคย์ ดีวาจา (2529) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริม
 การเกษตรของบริษัทเอกชน วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 พัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมเดช ไรจน์ศรีเสถียร และคณะ (2547) คู่มือประมวลรัษฎากร 2547 Volume 1 กรุงเทพฯ
 ธรรมนิติ

- Atkinson, J W & Birch, D (1978) *An Introduction to Motivation* New York Van Nostrand
- Blum, L & Naylor, J C (1968) *Industrial Psychology* New York Harper & Row Publishers
- Gilmer, B V H (1975) *Applied Psychology Adjustment in Living and Work* 2nd ed
 New York McGraw-Hill
- Good, C V (1993) *Dictionary of Education* 3rd ed New York McGraw-Hill
- Hermans, H J M (May, 1970) *A Questionnaire Measure of Achievement Motivation*
Journal of applied psychology, 4, 54
- Herzberg, F , Mausner, B & Synderman, B B (1959) *The motivation to work*
 New York John Wiley & Sons
- Lindgram, H C (1967) *Educational Psychology in the Classroom* New York
 John Wiley and Sons
- Luthans, F (1977) *Organizational Behavior* 2nd ed Tokyo McGraw-Hill Kagalusha

- McCelland, David C *"The Impulse to Modernization in Myron Weiner Modernization,"* The Dynamic of Growth New York Basic Book 1995
- McCormick, E J & Ilgen, D R (1980) *Industrial Psychology* New Jersey Prentice-all, Englewood Cliffs
- Morse, N C (1955) *Satisfaction in the White Collar Job* Michigan University of Michigan Press
- Macey, H A (1938) *Explorations in Personality* New York Oxford University of Michigan Press
- Rowland, Virgil K *Evaluating and Improving Managerial Performance* New York McGraw – Hill, 1970
- Smith, H C (1955) *Psychology of Industrial* New York McGraw-Hill
- Vidler, D C (1977) Achievement motivation in Ball, S (Ed) *Motivation in Education* New York Academic Press
- Vroom, V H (1964) *Work and Motivation* New York John Wiley and Sons, Inc
- Porter & Lawler (1968)
- Wolman, B B (1973) *Dictionary of Behavior Science* New York Van Nostrand Reinhold Company
- Yoder, D , et al (1958) *Handbook of Personnel Management and Labour Relation* New York McGraw-Hill

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อประกอบการดำเนินการวิจัย ตามหลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ในเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง โดยจะศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยเรื่องภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่ง ผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง และทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน และผลของ การวิจัยจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จะส่งเสริมให้ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

แบบสอบถามนี้มี 4 ส่วนด้วยกันคือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- ส่วนที่ 4 แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเอง

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง โปรดตอบข้อคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง หรือตรงกับตัวท่านมากที่สุดโดยกา
เครื่องหมาย (✓) ลงในวงเล็บและเติมคำในช่องว่าง

- 1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- 2 ขณะนี้ท่านอายุ ปี
- 3 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

☐ ซี 1 – ซี 3	☐ ซี 4 – ซี 6
☐ ซี 7 – ซี 9	☐ อื่นๆ อื่นๆ
- 4 ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา
☐ มัธยมศึกษา
☐ อาชีวศึกษา
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป
- 5 อายุราชการ ปี
- 6 สถานภาพการสมรส

☐ โสด	☐ สมรส
------------------------------	-------------------------------
- 7 ท่านมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากที่ท่านได้รับจากราชการหรือไม่

☐ มี	☐ ไม่มี
-----------------------------	--------------------------------
- 8 ท่านมีรายได้เดือนละ

☐ น้อยกว่า 4,999 บาท	☐ 5,000 – 8,000 บาท
☐ 8,001 – 11,000 บาท	☐ 11,001 – 14,000 บาท
☐ มากกว่า 14,001 บาท ขึ้นไป	

คำถามเกี่ยวกับภูมิหลังเศรษฐกิจและสังคม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ภูมิหลังด้านสังคม					
1 หัวหน้างานชมเชยท่านอยู่เสมอ					
2 เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะเอาเปรียบ ท่านในเรื่องงาน					
ภูมิหลังด้านเศรษฐกิจ					
3 รายได้ของท่านเหมาะสมกับความ เหนื่อยยากในการทำงาน					
4 ท่านพอใจในสวัสดิการของ อบจ อท					
5 ท่านต้องทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด แม้ว่า มีผลทำให้ท่านไม่สามารถเข้ากับเพื่อน ร่วมงานได้					
6 ท่านอยากทำงานที่เสี่ยง ซึ่งมีโอกาสหา รายได้ที่มากกว่าการทำงานที่ได้แต่ เงินเดือนประจำ					

ส่วนที่ 2

แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบาย และการบริหารงาน การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน รายได้ เพื่อนร่วมงานความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะตัวงานเอง

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านว่าเห็นด้วยมากหรือน้อยเพียงใด โดยการเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นความจริงที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ

หมายเหตุ อบจ อท = องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
นโยบายและการบริหาร					
1 นโยบายของ อบจ อท ให้ความเป็น ธรรมแก่ทุกคน					
2 อบจ อท มีนโยบายส่งเสริม ข้าราชการ ที่มีความสามารถ					
3 ข้าราชการไม่มีส่วนร่วมในการ วางแผนปฏิบัติการของ อบจ อท					
4 อบจ อท มีสิ่งอำนวยความสะดวกใน การทำงานที่เพียงพอ					
5 การบริหารงานของ อบจ อท ทำให้ ไม่มีความคล่องตัวในการทำงาน					
6 ถ้าท่านมีโอกาสเป็นผู้บริหาร ท่านจะ ปรับปรุงนโยบาย อบจ อท เสียใหม่					
7 ท่านคิดวารูปแบบการบริหารของ อบจ อท ขณะนี้เหมาะสมแล้ว					
การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น					
8 ระบบการทำงานของท่านดีกวาฝ่าย อื่นๆ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
9 สวัสดิการของท่านน้อยกว่าฝ่ายอื่นๆ 10 ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าฝ่าย อื่นๆ					
ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน 11 หัวหน้าท่านรอบรู้เรื่องงานที่ทำอยู่เป็น อย่างดี 12 หัวหน้าท่านเป็นคนที่มีความ รับผิดชอบในหน้าที่ 13 หัวหน้าท่านเป็นผู้มีเหตุผล 14 ท่านไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นจากหัวหน้างาน 15 หัวหน้าท่านจะปรึกษาเรื่องการทำงานกับท่านอยู่เสมอ 16 ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจในเรื่อง การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 17 ท่านรู้สึกลำบากใจ เมื่อต้องปรึกษา งานกับหัวหน้า 18 ท่านได้รับการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการ ทำงานของ อบจ อท สม่าเสมอ					
รายได้ 19 เงินเดือนของราชการอย่างเดียวไม่พอ สำหรับท่าน					
เพื่อนร่วมงาน 20 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนที่ รับผิดชอบในหน้าที่ 21 เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของท่านตั้งใจ ทำงาน 22 เพื่อนร่วมงานของท่านมักปรึกษาท่านใน เรื่องงาน					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23 งานที่ทานทำมีโอกาสที่จะก้าวหน้า					
24 ในการเลื่อนตำแหน่งต้องใช้เวลานาน					
ลักษณะตัวงานเอง					
25 งานที่ทานทำอยู่มีความท้าทาย					
26 งานที่ทานทำนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อ					
27 ทานรู้สึกว่างงานนี้เป็นงานที่อันตราย					
28 งานที่ทานทำอยู่เป็นงานที่มีความยาก					
29 ทานรู้สึกพอใจกับงานที่ทำอยู่					

ส่วนที่ 3

แบบสอบถาม ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านว่าเห็นด้วยมากหรือน้อยเพียงใด โดยการเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องข้อความที่ท่านเห็นว่า เป็นความจริงที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1 ท่านอยากทำงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ เพียงคนเดียวมากกว่างานที่มีหลายคน ร่วมรับผิดชอบ					
2 ท่านต้องการทำงานตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมายด้วยวิธีการของท่านมากกว่า หลักการที่อบรมมา					
การเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ					
3 ท่านอยากทำในสิ่งที่ท่านมั่นใจว่าทำ สำเร็จมากกว่างานที่ยาก					
4 ท่านอยากทำงานที่มีผลตอบแทนสูง มากกว่างานที่มีผลตอบแทนต่ำ					
ความรู้สึกต้องการความสำเร็จมากกว่า ความล้มเหลว					
5 ท่านรู้สึกไม่ถนัดในสิ่งที่ท่านทำอยู่ท่านก็ จะทนทำงานนั้นให้สำเร็จจนได้ มากกว่า ที่จะเปลี่ยนไปทำสิ่งที่ท่านถนัด					
6 งานที่ท่านชอบมากที่สุดคืองานที่ทำแล้ว ประสบความสำเร็จสูงสุด					
การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม					
7 ถ้าเลือกได้ท่านจะเลือกทำงานที่มีความ มั่นคงมากกว่างานที่มีเงินเดือนสูงแต่ไม่ มั่นคง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การเลือกงานที่ยากและท้าทาย 8 ท่านชอบทำงานที่ท่านมีความสามารถเหนือกว่าบุคคลอื่นๆ มากกว่าที่จะทำงานที่ทุกๆ คนมีความสามารถพอกัน 9 ท่านชอบทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมากกว่างานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย 10 ท่านอยากทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงมากกว่าที่จะต้องรับผิดชอบในระดับธรรมดา 11 ท่านชอบทำงานที่ไม่ท้าทายมากกว่างานที่ท้าทาย					
การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและการฝึกความชำนาญ 12 ท่านอยากทำงานที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สามารถทำได้มากกว่างานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ 13 ท่านอยากทำงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีความพยายามสร้างผลงานให้เป็นที่หนึ่ง มากกว่าผู้บังคับบัญชาที่ทำงานตามโครงการ					
ความผูกพันในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน 14 ท่านคิดถึงอนาคตมากกว่าจะคิดถึงปัจจุบันเป็นสำคัญ 15 ท่านมักจะหวนคิดถึงความสำเร็จในอดีตมากกว่าจะคิดถึงจุดมุ่งหมายในอนาคต					

ส่วนที่ 4

แบบสอบถาม ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเอง

คำชี้แจง ส่วนต่อไปนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง อยากทราบว่า ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร โปรดตอบคำถามต่อไปนี้เป็นจริงหรือตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1 การจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดทำให้ ท่านทำงานไม่คล่องตัว					
2 การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการทำงานทำให้เกิดความรวดเร็วขึ้น					
3 การที่ท่านได้รับการฝึกอบรมทำให้ท่านมีการพัฒนาทางด้านความรู้เพิ่มมากขึ้น					
4 การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ในการทำงาน					
5 หน่วยงานของท่านได้ดำเนินงานเรื่องการจัดการศึกษาได้ดียิ่ง					
6 ท่านสามารถทำงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้สำเร็จตามที่กำหนด					
7 การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง					
8 ข้อมูลที่ชัดเจนมีส่วนช่วยในการตัดสินใจอย่างดีที่สุด					
9 ผลงานของท่านเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
10 ผลงานเป็นที่น่าพอใจมากต่อ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ผู้บังคับบัญชา					
11 งบประมาณที่ใช้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน					
12 อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่มีความ ทันสมัย					

คำชี้แจง ในข้อ 13 และข้อ 14 ขอให้ท่านเรียงลำดับข้อที่ท่านเห็นว่ามีค่ามากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยใส่หมายเลขไว้ใน () ที่อยู่หน้าข้อความ โดยให้ 1 หมายถึงสำคัญที่สุด 2 รองลงมา ฯลฯ (ขอให้เรียงลำดับทุกข้อ)

13 ปัจจัยที่ช่วยให้งานที่ท่านรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ

- () ก ระบบการทำงาน ความคล่องตัวในการบริหารงาน
- () ข ระบบการเงิน ความคล่องตัวในการเบิกจ่าย
- () ค เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานจริง
- () ง การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
- () จ การมีนโยบายที่แน่นอนต่อการทำงาน
- () ฉ อื่นๆ ระบุ

14 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

- () ความก้าวหน้า
- () นโยบายและการบริหาร
- () รายได้
- () ผู้บังคับบัญชา
- () ตัวงานเอง
- () เพื่อนร่วมงาน
- () อื่นๆ ระบุ

คำชี้แจง ในข้อต่อไปนี้จึงเลือกคำตอบข้อที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียง 1 ข้อ โดยกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องหน้าข้อความ

15 ท่านรู้สึกอย่างไรกับผลงานของท่าน

- () ก พอใจมาก
- () ข พอใจ
- () ค เฉยๆ
- () ง ไม่ค่อยพอใจ
- () จ ไม่เคยพอใจเลย

16 ท่านคิดอย่างไรกับการเปลี่ยนงาน

- () ก ถ้าได้งานใหม่จะลาออกทันที
- () ข ถ้ามีโอกาสจะลองเปลี่ยนงานไปทำอย่างอื่นที่สามารถทำได้
- () ค ท่านไม่อยากเปลี่ยนงาน แต่อาจเปลี่ยนถ้ามีงานที่มีรายได้ดีกว่า
- () ง ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนงาน เพราะงานตอนนี้ดีอยู่แล้ว
- () จ อื่นๆ (ระบุ)

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่าน

17 ท่านคิดว่าการที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองทำงานได้มีประสิทธิภาพ มีปัจจัยอะไรบ้าง

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0519 12/ ๒1๐ |

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววราภรณ์ อินทร์เอี่ยม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง” โดยมี อาจารย์สุรพล จรรยากุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววราภรณ์ อินทร์เอี่ยม ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2187239

ภาคผนวก ค
พระราชบัญญัติ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ ศ 2540

พระราชบัญญัติ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ ศ ๒๕๔๐

ภูมิพลอดุลยเดช ป ร
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ ศ ๒๕๔๐
เป็นปีที่ ๕๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
รัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ ศ
๒๕๔๐"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ ศ ๒๔๙๘
- (๒) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ ศ ๒๔๙๙
- (๓) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๓) พ ศ ๒๔๙๙
- (๔) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๔) พ ศ ๒๕๐๖
- (๕) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๕) พ ศ ๒๕๐๙
- (๖) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ ศ ๒๕๑๐
- (๗) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๗) พ ศ ๒๕๑๑
- (๘) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๘) พ ศ ๒๕๑๑

(๙) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๙๓ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๕

(๑๐) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๒๑

(๑๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๒๓

มาตรา ๔ บทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ หรือคำสั่งใดที่อ้างถึงผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด ข้าราชการส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสภาจังหวัดให้ถือว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ หรือคำสั่งนั้นอ้างถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัตินี้แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

บทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ หรือคำสั่งใดได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหัวหน้าผู้บริหารท้องถิ่น ให้ ถือ ว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เช่นนั้นเท่าที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

"จังหวัด" หมายความว่า จังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

"อำเภอ" หมายความว่า อำเภอตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงกิ่งอำเภอด้วย

"ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด" หมายความว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติกิจการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดและได้รับเงินเดือนโดยมีอัตราเงินเดือนและตำแหน่งในงบประมาณที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดขึ้น

"ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น" หมายความว่า เทศบาล สุขาภิบาลองค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น นอกจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด

"ข้อบัญญัติ" หมายความว่า ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มี อำนาจออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับ ได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ ในจังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๘ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แก่เขตจังหวัด

หมวด ๒

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๙ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ถือเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละจังหวัดตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกินห้าแสนคน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ยี่สิบสี่คน จังหวัดใดมีราษฎรเกินห้าแสนคนแต่ไม่เกินหนึ่งล้านคน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้สามสิบคน จังหวัดใดมีราษฎรเกินหนึ่งล้านคนแต่ไม่เกินหนึ่งล้านห้าแสนคน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้สามสิบหกคน จังหวัดใดมีราษฎรเกินหนึ่งล้านห้าแสนคนแต่ไม่เกินสองล้านคน ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้สี่สิบสองคน จังหวัดใดมีราษฎรเกินสองล้านคนขึ้นไป ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้สี่สิบแปดคน

ในอำเภอหนึ่งให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้หนึ่งคน เมื่อรวมจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากแต่ละอำเภอแล้ว จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ตามวรรคสอง ให้ดำเนินการดังนี้ เอาจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะพึงมีได้ไปหารจำนวนราษฎรทั้งจังหวัดได้ผลลัพธ์เท่าใดให้ถือเป็นเกณฑ์สำหรับคำนวณสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้น โดยอำเภอใดมีจำนวนราษฎรมากที่สุดให้อาเภอนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน แล้วให้เอาผลลัพธ์ดังกล่าวหักออกจากจำนวนราษฎรของอำเภอนั้น เหลือเท่าใดให้ถือเป็นจำนวนราษฎรของอำเภอนั้นในการพิจารณาเพิ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ยังขาดจำนวนอยู่ และให้ กระทำดังนี้ต่อ ๆ ไปจนได้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดครบจำนวน

มาตรา ๑๐ อายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีกำหนดคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเริ่มตั้งแต่วันเลือกตั้ง
 มาตรา ๑๑ สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดย่อมสิ้นสุดลง เมื่อ
 (๑) ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือมีการยุบสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด

(๒) ตาย

(๓) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) ผู้ว่าราชการจังหวัดได้สอบสวนแล้วสั่งให้ออก เมื่อปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมี
 ลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๕) รัฐมนตรีสั่งให้ออกเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งสอบสวนแล้วปรากฏว่าเป็นผู้มีสวนได้เสีย
 ไมวาโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาสัมปทานที่กำกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๖) สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติให้ออกจากตำแหน่งโดยเห็นว่ามีความประพฤติ
 ในทางที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสีย หรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 หรือกระทำการอันอาจเสื่อมเสียประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มติให้สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดออกจากตำแหน่งต้องมีคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนสมาชิกสภา
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอยู่

(๗) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจาก
 ตำแหน่งตามกฎหมายเกี่ยวกับการลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้น
 จาก ตำแหน่ง ในกรณีที่สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิ้นสุดลงพร้อมกัน
 ทั้งหมด ให้ถือว่าเป็นการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(มาตรา ๑๑ (๗) เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.
 ๒๕๔๒)

มาตรา ๑๒ ก่อนเข้ารับหน้าที่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิญาณตนในที่
 ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่า "จะรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
 ไทย จะซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชน"

มาตรา ๑๓ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดย่อมเป็นผู้แทนของปวงชนในเขต
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความเห็นของตนโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่อยู่ใน
 ความผูกมัดแห่งอาณัติมอบหมายใด ๆ

มาตรา ๑๔ เมื่อตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่างลงเพราะถึงคราวออก
 ตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการ

เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือวันที่มีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๕ เมื่อตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ ตำแหน่งนั้นว่างลง เว้นแต่อายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการเลือกตั้งขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้

ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งได้รับเลือกตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่า อายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๑๖ เมื่อมีการยุบและรวมเขตการปกครองของจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้บรรดาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดของอำเภอที่ถูกยุบหรือถูกรวมเข้าไว้ในเขตการปกครองของจังหวัดใดเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดของจังหวัดนั้น จนกว่าสมาชิกภาพจะสิ้นสุดลงตามมาตรา ๑๑

มาตรา ๑๗ ให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองคน

มาตรา ๑๘ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ลาออก ในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลาออกให้ยื่นหนังสือลาออกต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลาออก ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่าพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ลาออก

(๒) พ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(มาตรา ๑๘ วรรคสอง (๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๓) ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาตรา ๑๙ เมื่อตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองประธานสภา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดวางลงเพราะเหตุอื่นใดนอกจากถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี แทนตำแหน่งที่ว่างภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

มาตรา ๒๐ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ช่วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติการตามหน้าที่และกระทำการกิจการตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย

ในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่แทน และในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนที่สองปฏิบัติหน้าที่แทน

มาตรา ๒๑ เมื่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งสองคนไม่อยู่ในที่ประชุม ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกกันขึ้นเองเป็นประธานในที่ประชุมสำหรับการประชุมคราวนั้น

มาตรา ๒๒ ในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญสองสมัย

ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องกำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มาประชุมเป็นการประชุมครั้งแรกภายในสิบห้าวันนับแต่วันเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วันเริ่มสมัยประชุมสามัญประจำปี ให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

สมัยประชุมสามัญให้มีกำหนดสี่สิบห้าวัน แต่ถ้ามีกรณีจำเป็น ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งขยายสมัยประชุมสามัญออกไปอีกได้ตามความจำเป็นครั้งละไม่เกินสิบห้าวัน

การปิดสมัยประชุมสามัญก่อนครบกำหนดเวลาสี่สิบห้าวันจะกระทำมิได้

มาตรา ๒๓ การประชุมตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ให้ที่ประชุมมีการเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๒๔ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๒ ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามสมัยประชุมและเป็นผู้เปิดและปิดการประชุม

ในกรณีที่ไม่มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่เรียกประชุมตามกฎหมาย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมและเป็นผู้เปิดและปิดการประชุม

มาตรา ๒๕ เมื่อเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นสมัยวิสามัญก็ได้ หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ อาจทำคำร้องยื่นต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอให้เปิดการประชุมสมัยวิสามัญได้ เมื่อมีเหตุต้องเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมาตรา ๓๖ ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นสมัยวิสามัญเป็นการด่วน

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำคำร้องขอให้เปิดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมัยวิสามัญ ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมัยวิสามัญภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมัยวิสามัญให้มีกำหนดเจ็ดวัน แต่ถ้าจะขยายเวลา ออกไปอีกต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า หนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ และให้ขยายออกไปได้อีกไม่ เกินเจ็ดวัน

มาตรา ๒๖ ข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๒๗ การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคราวต้องมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่จึงจะเป็นองค์ประชุม

มาตรา ๒๘ การลงมติวินิจฉัยข้อปริญานั้นให้ถือเอาเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ที่มีบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นในพระราชบัญญัตินี้

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่ง ให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๒๙

การปรึกษาหารือในสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นกิจการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นโดยเฉพาะห้ามปรึกษาหารือในเรื่องนอกเหนืออำนาจหน้าที่

มาตรา ๓๐ การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดย่อมเป็นการเปิดเผยตามลักษณะที่จะได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่การประชุมลับย่อมมีได้เมื่อนายกองการบริหารส่วนจังหวัดร้องขอ หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดรวมกันมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาประชุมร้องขอ

มาตรา ๓๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดย่อมมีสิทธิตั้งกระทู้ถามนายกองการบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องใด ๆ อันเกี่ยวกับการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้

มาตรา ๓๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจเสนอข้อสอบถามต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชี้แจงข้อเท็จจริงใด ๆ อันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนภูมิภาคและให้หัวหน้าหน่วยงานราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินซึ่งมาปฏิบัติหน้าที่ในเขตจังหวัดชี้แจงข้อเท็จจริงใด ๆ อันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้ ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าหน่วยงานราชการดังกล่าวชี้แจงด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในเวลาอันสมควรก็ได้

ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าหน่วยงานราชการย่อมมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามเมื่อเห็นวาทข้อเท็จจริงนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติหรือเกี่ยวกับนโยบายของการบริหารราชการส่วนกลางที่ยังไม่สมควรเปิดเผย

มาตรา ๓๓ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคณะกรรมการสามัญ และมีอำนาจเลือกบุคคลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดรวมเป็นคณะกรรมการวิสามัญเพื่อกระทำการกิจการหรือพิจารณาสอบสวนเรื่องใด ๆ อันอยู่ในวงงานของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วรายงานต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ทั้งนี้ กิจการหรือการสอบสวนดังกล่าวต้องมีใช่เป็นเรื่องที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอข้อสอบถามต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมาตรา ๓๒

ให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งคณะกรรมการสามัญประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุดหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบในการออกข้อบัญญัติชั่วคราวตามมาตรา ๕๗

มาตรา ๓๔ การประชุมของคณะกรรมการสามัญ คณะกรรมการวิสามัญ และคณะกรรมการสามัญประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมาตรา ๓๓ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ระเบียบการประชุมคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้ระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอนุโลม

หมวด ๓ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๓๕ ให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ประกาศชื่อผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้ารับหน้าที่ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้รับเลือกตามวรรคหนึ่ง

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสี่สิบแปดคน ให้ตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสี่คน

(๒) ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามสิบหกคนหรือสี่สิบสองคน ให้ตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามคน

(๓) ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยี่สิบสี่ คนหรือสามสิบคน ให้ตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองคน

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินกิจการอันเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือที่มีกฎหมายอื่นบัญญัติไว้

มาตรา ๓๖ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) มีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิ้นสุดลงพร้อมกันทั้งหมดตาม

มาตรา ๑๑ (๗)

(๔) พ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๕) สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่รับหลักการแห่งร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมตามมาตรา ๕๕ วรรคสอง

(๖) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๗) รัฐมนตรีสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อมีพฤติการณ์ตามมาตรา ๗๔

(๘) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายเกี่ยวกับการลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจาก ตำแหน่ง

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งตาม (๑) (๔) (๕) หรือ (๖) นายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งพ้นจากตำแหน่งต้องอยู่ในตำแหน่ง เพื่อดำเนินกิจการต่อไป จนกว่านายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งได้รับเลือกขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งตาม (๔) (๕)(๖) (๗) หรือ (๘) ให้สภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง และถ้าพ้นกำหนดเวลาสิบห้าวันแล้วไม่อาจเลือก นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอรัฐมนตรีเพื่อให้มีคำสั่งยุบสภา องค์การ บริหารส่วนจังหวัด

เมื่อรัฐมนตรีได้มีคำสั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคสามหรือนายกองค์การ บริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งตาม (๒) หรือ (๓) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนั้นเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อ ดำเนิน กิจการชั่วคราวจนกว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งได้รับเลือกขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ในระหว่างที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติ หน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการชั่วคราวเท่าที่จำเป็นได้จนกว่านายกองค์การ บริหาร ส่วนจังหวัดซึ่งได้รับเลือกขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

(มาตรา ๓๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ ศ ๒๕๔๒)

มาตรา ๓๗ รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง

(๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(๔) พ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๕) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ลงคะแนนเสียง ให้พ้นจาก ตำแหน่งตามกฎหมายเกี่ยวกับการลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้น จาก ตำแหน่ง

(มาตรา ๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ ศ ๒๕๔๒)

มาตรา ๓๘ ผู้ใดซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๖ (๗) หรือ (๘) หรือมาตรา ๓๗ (๕) จะเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตลอดอายุของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นอีกไม่ได้

(มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒)

มาตรา ๓๙ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย โดยมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วยอำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งมอบหมาย

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้รักษาราชการแทน

การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติกิจการที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะพึง ปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมายใด ถ้ากฎหมายนั้นมีได้บัญญัติในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้

มาตรา ๔๐ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบคดีละเมิดข้อบัญญัติได้

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มี การเปรียบเทียบ ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา ๔๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามลำดับ

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย

มาตรา ๔๒ การแบ่งหน่วยการบริหาร การกำหนดตำแหน่งการให้ได้รับเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การกำกับดูแลการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ทั้งนี้ การแบ่งหน่วยการบริหารให้คำนึงถึงภาระงาน และเงินรายได้ซึ่งไม่ รวมเงินอุดหนุนด้วย

องค์การกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยให้ประกอบด้วยผู้แทน นายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกกันเองในระหว่างนายกองค์การบริหารส่วน จังหวัด จำนวนสองคน และผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกกันเองใน ระหว่างปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสองคนด้วย

มาตรา ๔๓ เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอาจขอยืมตัวข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นมาช่วยปฏิบัติราชการชั่วคราวโดยมีกำหนดเวลาได้ โดย เสนอเรื่องต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้นั้นก่อน และเมื่อหมดความจำเป็นแล้วให้รับส่งตัวผู้นั้นคืนต้นสังกัด

ให้ถือว่าผู้ซึ่งมาช่วยราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เสมือนเป็น ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้โดยไม่ขาดจากสถานภาพเดิมและคง ได้รับเงินเดือน ทางต้นสังกัดเดิม

มาตรา ๔๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดและข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด ๔

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๔๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (๑) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- (๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๓) สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(๖) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

(๗) กลุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗ ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๘) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นรวมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๙) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(มาตรา ๔๕ (๗ ทวิ) เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒)

มาตรา ๔๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔๗ กิจการใดเป็นกิจการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพึงจัดทำตามอำนาจหน้าที่ ถ้าองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่จัดทำ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจมีคำสั่งให้ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจัดทำกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจัดทำกิจการตามวรรคหนึ่ง ให้คิดค่าใช้จ่ายและค่าภาระต่าง ๆ ตามความเป็นจริงได้ตามอัตราและระยะเวลาที่เหมาะสม

มาตรา ๔๘ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจให้บริการแก่เอกชนส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น โดยเรียกค่าบริการได้ โดยตราเป็นข้อบัญญัติ

มาตรา ๔๙ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบให้เอกชนกระทำการกิจการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบริการหรือค่าตอบแทนที่

เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดเสียก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้กระทำการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด

สิทธิในการกระทำการตามวรรคหนึ่ง เป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไปไม่ได้

มาตรา ๕๐ การดำเนินการกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะเป็นการพาณิชย์ อาจทำได้โดยการตราเป็นข้อบัญญัติ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ข้อบัญญัติจะตราขึ้นได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๒) เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดตราข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจตราข้อ บัญญัติ

(๓) การดำเนินการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมาตรา ๕๐

ในข้อบัญญัติจะกำหนดโทษผู้ละเมิดข้อบัญญัติไว้ด้วยก็ได้ แต่ห้ามมิให้กำหนดโทษจำคุกเกิน หกเดือน และหรือปรับเกินหนึ่งหมื่นบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๕๒ ร่างข้อบัญญัติจะเสนอได้ก็แต่โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายเกี่ยวกับการเข้าชื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่น

การเสนอร่างข้อบัญญัติเกี่ยวกับการเงินจะต้องมีคำรับรองของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(มาตรา ๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒)

มาตรา ๕๓ ข้อบัญญัติจะใช้บังคับได้เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติและประกาศไว้โดยเปิดเผย ณ ที่ทำการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วสิบห้าวันเว้นแต่ในกรณีฉุกเฉินถ้ามีความระบุไว้ในข้อบัญญัตินั้นว่าให้ใช้บังคับได้ทันที ให้ใช้บังคับข้อบัญญัติในวันที่ประกาศ

เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับร่างข้อบัญญัติแล้วต้องอนุมัติและประกาศภายในสิบห้าวัน ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดไม่อนุมัติและประกาศร่างข้อบัญญัติภายในกำหนดเวลาดังกล่าวให้ถือว่าผู้ว่าราชการ จังหวัดไม่เห็นด้วยกับร่างข้อบัญญัติ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะอนุมัติร่างข้อบัญญัติใดมิได้ถ้าเห็นวาระข้อบัญญัตินั้นเป็นร่างข้อ บัญญัติที่ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือเป็นร่างข้อบัญญัติที่ออก

นอกเหนืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน จังหวัด ในกรณีเช่นนั้นให้ร่างข้อบัญญัตินั้นเป็นอันตกไป

มาตรา ๕๔ เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้พิจารณาและเห็นชอบด้วยกับร่างข้อบัญญัติใด ให้ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งร่างข้อบัญญัตินั้นไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อลงนามแล้วส่งไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่เห็นด้วยกับร่างข้อบัญญัติที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว ให้ส่งร่างข้อบัญญัตินั้นไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดภายในกำหนด เวลาตามวรรคหนึ่งเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัยชี้ขาด ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นด้วยกับสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ส่งร่างข้อบัญญัตินั้นให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลงนามภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคืนมาถ้านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่ลงนามภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามและประกาศใช้บังคับต่อไป

ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เห็นด้วยกับสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ส่งร่างข้อบัญญัติคืนไปยังสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบัญญัติคืนมาถ้านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังยืนยันให้ความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ ให้ดำเนินการประกาศร่างข้อบัญญัตินั้นใช้บังคับต่อไป

มาตรา ๕๕ เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้พิจารณาและไม่เห็นชอบด้วยกับหลักการของร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ให้ส่งร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นด้วยกับสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมนั้นเป็นอันตกไป และให้นายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งนับแต่วันที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหนังสือแจ้งความเห็นของผู้ว่าราชการจังหวัดไปยังประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เห็นด้วยกับสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ส่งร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมคืนไปยังสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดและให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่

ได้รับร่าง ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมคืนมา ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังยืนยันไม่เห็นด้วยด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ ให้ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมเป็นอันตกไป

มาตรา ๕๖ ข้อบัญญัติให้ใช้บังคับได้ในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบัญญัติท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัดนั้น

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและกระทรวงมหาดไทยจัดให้มีข้อบัญญัติที่ประกาศใช้บังคับแล้วไว้ ณ ที่ทำการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรมการปกครอง เพื่อให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้

มาตรา ๕๗ ในกรณีฉุกเฉินซึ่งจะเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ทันทวงที่มีได้ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจออกข้อบัญญัติชั่วคราวได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสามัญประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเมื่อได้ประกาศไว้โดยเปิดเผย ณ ที่ทำการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วให้ใช้บังคับได้

ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคราวต่อไป ให้นำข้อบัญญัติชั่วคราวนั้นเสนอต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่ออนุมัติ และเมื่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอนุมัติแล้ว ให้ใช้ ข้อบัญญัติชั่วคราวนั้นเป็นข้อบัญญัติต่อไป แต่ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่อนุมัติ ให้ข้อบัญญัติชั่วคราวนั้นเป็นอันตกไปแต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงกิจการที่ได้เป็นไปในระหว่างที่ใช้ข้อบัญญัติชั่วคราวนั้น

หมวด ๕ การงบประมาณและการคลัง

มาตรา ๕๘ งบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ทำเป็นข้อบัญญัติ ถ้าข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณออกไม่ทันปีงบประมาณใหม่ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายในปีงบประมาณที่แล้วนั้นไปพลางก่อน

งบประมาณรายจ่ายจะมีได้เฉพาะในเรื่อง ดังต่อไปนี้

(๑) กิจการที่ระบุไว้ในมาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖

(๒) กิจการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๕๙ ถ้าในปีใดจำนวนเงินที่ได้อนุมัติไว้ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณไม่พอสำหรับการใช้จ่ายประจำปีหรือมีความจำเป็นที่จะต้องตั้งงบประมาณรายจ่ายขึ้นใหม่ในระหว่างปี ให้ทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

มาตรา ๖๐ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายอากรการฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ในพื้นที่เขตจังหวัดที่อยู่นอกเขตราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเก็บเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรให้สภาพัฒนาตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๖๑ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บได้ในจังหวัดใด ให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการนั้น

มาตรา ๖๒ ภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร จัดเก็บได้ในจังหวัดใด ให้ส่งมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยละห้าของภาษีที่จัดเก็บได้

มาตรา ๖๓ ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ที่ได้มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติเก็บภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากสถานค้าปลีกในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) น้ำมันเบนซินและน้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซลและน้ำมันที่คล้ายกันและก๊าซปิโตรเลียม ไม่เกินลิตรละห้าสตางค์

(๒) ยาสูบ ไม่เกินมวนละห้าสตางค์

ราคาจำหน่ายปลีกที่เพิ่มขึ้นตามวรรคหนึ่งไม่ถือว่าเป็นการต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการ กำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาด

มาตรา ๖๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติเรียกเก็บค่าธรรมเนียมบำรุง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจากผู้พักในโรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บภาษีอากรและ ค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละสิบของภาษีอากรและค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือ ทุกประเภทสำหรับในพื้นที่เขตจังหวัดที่อยู่นอกเขตราชการสวนท้องถิ่นอื่น ดังต่อไปนี้

(๑) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร

(๒) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา

(๓) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

ในการเสียภาษีอากรตามมาตรา นี้ เศษของหนึ่งบาทให้ปัดทิ้ง

ภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามมาตรา นี้ ให้ถือเป็นภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

มาตรา ๖๗ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม โดย ให้กำหนดเป็นอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มเพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากรสำหรับในพื้นที่ เขตจังหวัดที่อยู่นอกเขตราชการสวนท้องถิ่นอื่น ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ ให้องค์การ บริหาร ส่วนจังหวัดเก็บในอัตราร้อยละศูนย์

(๒) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราอื่นให้องค์การบริหารสวน จังหวัดเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากร

ภาษีมูลค่าเพิ่มที่เก็บเพิ่มขึ้นตามมาตรา นี้ ให้ถือเป็นภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากร

มาตรา ๖๘ กิจการใดที่กฎหมายบัญญัติให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการถ้ากิจการนั้นอยู่ใน พื้นที่เขตจังหวัดที่ อยู่นอกเขตราชการสวนท้องถิ่นอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่ดำ เนินการตามกฎหมายนั้น และบรรดาค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับเนื่องใน กิจการเช่นนั้นให้ถือเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๖๙ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บค่าธรรมเนียมใด ๆ จาก ผู้ซึ่งใช้หรือได้ รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีขึ้นได้ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๗๐ ให้การจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติการตามกฎหมาย เว้นแต่ กฎหมายว่าด้วยการนั้นจะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ในการบังคับเรียกเก็บภาษีอากรค้างชำระ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งยึดและส่งขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ต้องรับผิดชอบเสียภาษีอากรได้โดยมิต้องขอให้ศาลออกหมายยึดหรือมีคำสั่ง ทั้งนี้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว

วิธีการยึดและการขายทอดตลาดทรัพย์สินดังกล่าวในวรรคสอง ให้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งโดยอนุโลม เงินที่ได้จากการขายทอดตลาด เมื่อหักค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการยึดและขายทอดตลาด และเงินภาษีอากรค้างชำระแล้ว ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่เจ้าของทรัพย์สิน

มาตรา ๗๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมอบให้ส่วนราชการ ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นเรียกเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าตอบแทนหรือรายได้อื่นใดเพื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้ ทั้งนี้ โดยให้คิดค่าใช้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นจะมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าตอบแทนหรือรายได้อื่นใดเพื่อราชการส่วนท้องถิ่นอื่นก็ได้ ทั้งนี้ โดยให้คิดค่าใช้จ่ายได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมอบหมายให้เอกชนดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ยกเว้นการเรียก เก็บภาษีอากรก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา ๗๒ ทุกปีงบประมาณ ให้รัฐบาลจัดสรรเงินให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเงินอุดหนุน

มาตรา ๗๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- (๑) ภาษีอากรตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้
- (๒) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้
- (๓) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๔) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๕) รายได้จากการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๖) พันธบัตรหรือเงินกู้ตามที่มิกฎหมายบัญญัติไว้

(๗) เงินกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่าง ๆ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก รัฐมนตรี

(๘) เงินอุดหนุนหรือรายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้

(๙) เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้

(๑๐) รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๗๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

(๑) เงินเดือน

(๒) ค่าจ้าง

(๓) เงินตอบแทนอื่น ๆ

(๔) ค่าใช้สอย

(๕) ค่าวัสดุ

(๖) ค่าครุภัณฑ์

(๗) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ

(๘) เงินอุดหนุน

(๙) รายจ่ายอื่นใดตามที่มิใช่ข้อผูกพันหรือตามที่มิใช่กฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้

มาตรา ๗๕ เงินเดือนและค่าตอบแทนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๗๖ การคลัง การงบประมาณ การรักษาทรัพย์สิน การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การดำเนินกิจการการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและการจัดหาพัสดุและการจัดจ้าง และการให้ได้รับสวัสดิการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ในการออกระเบียบตามวรรคหนึ่งให้คำนึงถึงความเป็นอิสระ ความคล่องตัวและความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

หมวด ๖ การกำกับดูแล

มาตรา ๗๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อการนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัด เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติการในทางที่ อาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ กระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ หรือ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยับยั้ง การปฏิบัติการดังกล่าวไว้เป็น การชั่วคราวได้ แล้วให้รายงานรัฐมนตรีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ออก คำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยสั่งการในเรื่องดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจาก ผู้ว่า ราชการจังหวัด คำสั่งของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๗๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งเพิกถอนมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่ง มีข้อขัดแย้งได้ ในกรณีที่ปรากฏว่ามตินั้นฝ่าฝืนกฎหมาย กฎหรือระเบียบข้อบังคับของทาง ราชการ หรือเป็นมติที่ นอกเหนืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

คำสั่งเพิกถอนมติของผู้ว่าราชการจังหวัดตามวรรคหนึ่งต้องแสดงเหตุผลของการเพิกถอน มติ นั้น และต้องกระทำภายในสามสิบวันนับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติ

ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังยืนยันมติเดิมด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสอง ใน สามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่าที่มีอยู่ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงาน การยืน ยันมติดังกล่าวและเหตุผลของการเพิกถอนมติของผู้ว่าราชการจังหวัดต่อรัฐมนตรีภายในสิบ ห้าวันนับ แต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติยืนยันมติเดิม

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยสั่งการในเรื่องดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจาก ผู้ว่า ราชการจังหวัด

มาตรา ๗๙ ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดละเลยไม่ปฏิบัติการตามอำนาจ หน้าที่หรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือประพฤติตนฝ่าฝืนความสงบเรียบร้อยของ ประชาชน ผู้ว่าราชการจังหวัดจะดำเนินการสอบสวนก็ได้

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจะตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือ สง เรื่องให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวง ราชการ หรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ดำเนินการสอบสวนก็ได้ ถ้าหากผลการสอบสวนปรากฏว่า

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีพฤติกรรมเช่นนั้นจริงให้ ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอให้รัฐมนตรีสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง คำสั่งของ รัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๘๐ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม ผู้ว่าราชการจังหวัดจะรายงานเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ รัฐมนตรีมีอำนาจ ยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้และให้แสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วย

เมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือถือว่าการยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ภายในสี่ สิบห้าวัน

(มาตรา ๘๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒)

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๘๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๒ ให้สภาจังหวัดที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้

ให้สมาชิกสภาจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะครบสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘

ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่งดำเนินการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในระหว่างที่ยังไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคสามให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปพลางก่อน

(มาตรา ๘๒ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒)

มาตรา ๘๓ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้ สิทธิ และเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีอยู่ ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาไปเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๔ ให้บรรดาข้าราชการส่วนจังหวัดและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีอยู่ในวันที่ พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๘๕ ให้บรรดาข้อบัญญัติจังหวัด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ คำสั่ง และประกาศที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัดหรือกฎหมายอื่นที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คงใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีการออกข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ คำสั่ง และประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๖ ให้ ก จ อ ก จ วิสามัญ และ อ ก จ จังหวัดซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการตราพระราช

กฤษฎีกาตามมาตรา ๔๒ ใช้บังคับ ทั้งนี้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๘๗ ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ จังหวัดใดยังมีสภาพตำบลอยู่ ให้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และทรัพย์สินส่วนจังหวัดและการคลังยังคงใช้บังคับได้ต่อไปในเขตสภาพตำบลสำหรับจังหวัดนั้นเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติ แห่งพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๘ ในระหว่างที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีได้มอบให้ส่วนราชการที่ทำหน้าที่จัดเก็บภาษี อากร ค่าธรรมเนียมตามมาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗ ให้ส่วนราชการดังกล่าวเรียกเก็บภาษีอากรค่าธรรมเนียมเพื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้นอีกเท่ากับอัตราตามมาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗

การเรียกเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมของส่วนราชการตามมาตรา ๖๖ นี้ให้ถือว่าองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดได้มอบให้ส่วนราชการดังกล่าวเรียกเก็บเพื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมาตรา ๖๖ และ มาตรา ๖๗

มาตรา ๘๙ ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ

นายกรัฐมนตรี

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๔ ตอนที่ ๖๒ก หน้า ๑ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๐)

หมายเหตุ

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบในพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาลและเทศบาล เมื่อได้มีพระราชบัญญัติสภาพตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ออกใช้บังคับเพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กร บริหารส่วนตำบล ในการนี้สมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้สอดคล้องกันและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงจำเป็น ต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒

หมายเหตุ

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดหลักการในการจัดระเบียบการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น จึงสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสวนของการสิ้นสุดสมาชิกภาพของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการพ้นจากตำแหน่งของประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกและรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด การยุบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดรวมทั้งอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๑๕ ก หน้า ๘ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๔๒)

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อสกุล	นางสาว วราภรณ์ อินทร์เอี่ยม
วันเดือนปีเกิด	21 สิงหาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29 หมู่ 3 ต.ไชโย อ.ไชโย จ.อ่างทอง
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิจัย/ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ. อังรีตุนังต์ แขวง วังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ศิลปศาสตรบัณฑิต เอก รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2548	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร