

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการ
และสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มิถุนายน 2560

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการ
และสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มิถุนายน 2560
ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการ
และสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มิถุนายน 2560

ณัฐธิดา อมรพัฒน์, (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง. สารนิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
อาจารย์ ดร.กัลยา แซ่อึ้ง

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา) กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในสายงาน) ภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.36) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับระดับแรงจูงใจ มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.55) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ ($\bar{x} = 3.17$, S.D.= 0.57) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.13$, S.D.= 0.54) และปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.39$, S.D.= 0.56) 2. ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.43) ระดับสูงคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.56) และด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.59) ระดับปานกลางได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.53) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.61) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.64) 3. การศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวกทั้งสิ้นที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/นโยบาย/พนักงานราชการ/สิทธิประโยชน์

MOTIVATION TO WORK UNDER THE POLICY OF THE GOVERNMENT EMPLOYEES
SYSTEM AND BENEFITS IN THE DEPARTMENT OF HIGHWAYS

AN ABSTRACT
BY
NATANICHA AMORNPAT



Presented in Partial Fulfillment of Requirements for the
Master of Public Administration Program in Public Policy
at Srinakharinwirot University

June 2017

Natanicha Amornpat. (2017). Motivation to Work under the Policy of the Government Employees System and Benefits in the Department of Highways. Master's Degree Project, M.P.A.(Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Kanlaya Sae-Ang.

The purpose of this quantitative research is to study the level of motivation among government employees at the Department of Highways and to study the relationship between factors (salary and benefits, affinity with co-workers, safety of the position and the behavior of management) and their level of motivation (work achievement, recognition, the work itself, responsibility and advancement).

The results showed that 1. The study of factors had an influence with the level of motivation average were intermediate level ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.36). A high level of motivation is linked to co-workers ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.55) and at the intermediate level was linked to salary and benefits ($\bar{x} = 3.17$, S.D.= 0.57) safety of the position ($\bar{x} = 3.13$, S.D.= 0.54) and the behavior of management ($\bar{x} = 3.39$, S.D.= 0.56) 2. The study of the motivation at work had an influence with the level of motivation average were intermediate level ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.43). A high level of motivation at work is linked to recognition ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.56) and advancement ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.59) and at the intermediate level was linked to the work itself ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.53), work achievement ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.61) and responsibility ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.64). 3. The results of the relationship between factors and the level of motivation revealed that all of the factors had an influence and correlated with levels of motivation and positive work practices at a statistically significant level of 0.05.

Keywords: Motivation/Policy/Government Employees System/Benefits

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ได้ด้วยความช่วยเหลือและความเมตตาจากอาจารย์ที่
ปรีกษาสารนิพนธ์และประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.กัลยา แซ่อั้ง ที่ได้สละเวลาในการ
ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแนวทาง อันเป็นประโยชน์ในทุกขั้นตอนของการวิจัย ตลอดจนปรับปรุง
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใน
ความกรุณาโดยตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ กรรมการสอบสารนิพนธ์
และอาจารย์ ดร.จิรภา พฤกษ์พาดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการวิจัย และ
ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กราบขอบพระคุณคณาจารย์
ทุกท่านที่ประสิทธิ์ ประสาทความรู้ ประสบการณ์และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อศึกษาครั้งนี้

ท้ายนี้ผู้วิจัยขออ้อมรำลึกถึงคุณบิดา มารดา ผู้เป็นแรงบันดาลใจ ให้ความรักและความ
ศรัทธาในตัวผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัว และกำลังใจจากเพื่อน ๆ
ขอขอบพระคุณพนักงานราชการกรมทางหลวงทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทำให้
งานวิจัยสมบูรณ์ขึ้น ขอขอบพระคุณทุกความช่วยเหลือจากทุกท่านที่มีได้กล่าวมา ประโยชน์และ
คุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ณัฐนิชา อมรพัฒน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	5
2 เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นโยบายระบบพนักงานราชการ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
ข้อมูลพื้นฐานของกรมทางหลวง.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	26
การสุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือในการวิจัย.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา.....	37
ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	37
ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน.....	39
ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบ พนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง.....	44
ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและ สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง.....	52
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	54
สรุปผลการศึกษา.....	54
อภิปรายผล.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก.....	65
ภาคผนวก ข.....	74
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	87

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์.....	14
2 การเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขการกระทำ.....	16
3 เงื่อนไขในการเสริมแรงและเงื่อนไขในการลงโทษ.....	17
4 โครงสร้างของกรมทางหลวง.....	21
5 โครงสร้างกำลังคนของกรมทางหลวง.....	22
6 ประเภทข้าราชการของกรมทางหลวง.....	22
7 กรอบความคิดในการวิจัย.....	25



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวชี้วัด และข้อคำถาม เกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน	28
2 ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวชี้วัด และข้อคำถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน.....	30
3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจรายด้าน และภาพรวม.....	40
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านรายได้ และสิทธิประโยชน์.....	41
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	42
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน.....	43
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านวิธีการ ปกครองบังคับบัญชา.....	44
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจรายด้าน และภาพรวม.....	46
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	47
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ.....	48
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	49

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	50
14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน.....	51
15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	53



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

กรมทางหลวงเป็นหน่วยงานภาครัฐ ในสังกัดกระทรวงคมนาคม มีหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง ทั้งในด้านการก่อสร้างทางหลวง การบำรุงรักษาทางหลวง และการอำนวยความสะดวกบนทางหลวง ให้ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และความปลอดภัยในการเดินทาง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงสัมปทาน รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิจัยและพัฒนา งานก่อสร้าง บำรุงและบำรุงรักษา ทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงสัมปทาน
3. ร่วมมือและประสานงาน ด้านงานทาง กับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี. 2558:กรมทางหลวง)

ภารกิจที่ได้กล่าวมาข้างต้น กรมทางหลวงเล็งเห็นความสำคัญถึงการบริการแก่ประชาชน ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ความปลอดภัย การเข้าถึงข้อมูล และการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากรของกรมทางหลวง ได้พบปะพูดคุยเห็นสภาพความเป็นจริง ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากประชาชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 – พ.ศ.2561)(แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ) ที่มุ่งเน้นพัฒนาการทำงานเพื่อประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยกย่องขีดสมรรถนะไปสู่ความเป็นเลิศ บูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพของงานภาครัฐ ประสานการทำงานกับทุกภาคส่วน สร้างความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้เป็นที่น่าเชื่อมั่นศรัทธาของ

ประชาชน ฉะนั้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีความสอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ ทรัพยากรบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักและมีความสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งบุคลากรของกรมทางหลวงประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ทำให้การขับเคลื่อนของกระบวนการทำงาน มีความคืบหน้า รวดเร็ว ทันต่อที่ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าประชาชนผู้ใช้เส้นทางได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังวิสัยทัศน์ (Vision) ตามยุทธศาสตร์กรมทางหลวงปี พ.ศ.2560-พ.ศ.2564 (นโยบายกรมทางหลวงปี พ.ศ.2560: กรมทางหลวง) ว่า “ระบบทางหลวงที่สะดวก ปลอดภัย เชื่อมโยงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ”

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง ได้ดำเนินการตามนโยบายมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2557-พ.ศ.2561) และแนวทางปฏิบัติ (นโยบายมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2557-พ.ศ.2561): สำนักงาน ก.พ.) ครอบคลุมกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และกำลังคนประเภทอื่นในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน ทั้งด้านบริหารจัดการอัตรากำลังปกติและด้านการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (การบริหารทรัพยากรบุคคล: กรมทางหลวง) ในแต่ละช่วงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมทางหลวง ระยะเวลา 5 ปี ซึ่งครอบคลุม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราวของกรมฯ เพราะมิได้ใช้งบบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน

ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ ข้าราชการที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ กรมฯ จะได้รับการเกลี้ยกล่อมตำแหน่งในภาพรวมให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ ไม่มีการเพิ่มอัตราข้าราชการใหม่ ยกเว้นมีความจำเป็น ลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการได้ดำเนินการยุบเลิกตำแหน่ง และจัดทำกรอบความต้องการของหน่วยงานในสังกัด ดำเนินการคัดเลือก หรือสรรหาบุคลากรตามนโยบายระบบสัญญาจ้าง หรือที่เรียกกันว่า “พนักงานราชการ” อัตราตำแหน่งตามความต้องการของแต่ละหน่วยงานในสังกัด มีการเผยแพร่การคัดเลือกผ่านทางเว็บไซต์ของกรมทางหลวง (สอบแข่งขันพนักงานราชการ:กรมทางหลวง) ด้านการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรทั้งหลักสูตรประจำปี และหลักสูตรเรียนออนไลน์

ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงพนักงานราชการของกรมทางหลวงเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น โดยหลักการแล้ว “พนักงานราชการ” (คู่มือการบริหารงานพนักงานราชการ พ.ศ.2555: สำนักงาน ก.พ.) จะมีสัญญาจ้างเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในการจ้างงาน มีการต่ออายุสัญญาได้ทุก 4 ปีหากผ่านตามเกณฑ์การประเมินผล มีฐานะเป็นบุคลากรของรัฐ ทำงานควบคู่กับข้าราชการ สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการได้แก่ การลา การได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา การได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน

นอกเวลางาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเบี้ยประชุม การขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รถประจำตำแหน่ง สิทธิอื่น ๆ ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และสิทธิ/หน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ถึงแม้ว่าพนักงานราชการมีการต่อสัญญาได้หากผ่านตามเกณฑ์ประเมิน และเป็นไปตามตัวชี้วัดของกรมทางหลวง แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานราชการเหล่านั้นจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง โดยทำการศึกษาพนักงานราชการของกรมทางหลวงในส่วนกลางเท่านั้น และนำข้อมูลที่ได้รับการศึกษานี้มาประยุกต์ใช้กับพนักงานราชการ เพื่อทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รักษาคนดี คนเก่งให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ รวมถึงการมีบุคลากรที่มีคุณภาพยังทำให้องค์กรประสบกับความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในรายละเอียด ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ในเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน

2. ด้านตัวแปร มีดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

2.1.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย รายได้และสิทธิประโยชน์
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า
ในสายงาน

3. ด้านพื้นที่ จะศึกษาหน่วยงานของกรมทางหลวงเฉพาะในส่วนกลางโดยทำการสุ่มแบบ
แบ่งกลุ่ม

4. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากร ที่ศึกษาได้แก่ พนักงานราชการของกรมทางหลวง

4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานราชการของกรมทางหลวงเฉพาะในส่วนกลาง โดยทำการ
สุ่มแบบแบ่งชั้น

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 รวม
ระยะเวลา 3 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้
นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรม
ทางหลวง

นิยามศัพท์เฉพาะ

นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน หมายถึง ระบบการจ้างงานระบบใหม่ในหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับการจ้างงานที่หลากหลาย และยืดหยุ่น มีการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องการกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการทำงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญได้แก่ หลักสมรรถนะ (Competency Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based)

ระบบสัญญาจ้าง หมายถึง สัญญาการว่าจ้างพนักงานราชการของกรมทางหลวง ที่มีอายุสัญญา 4 ปี โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง สามารถต่ออายุสัญญาได้คราวละ 4 ปี

พนักงานราชการของกรมทางหลวง หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของกรมทางหลวง เพื่อเป็นพนักงานของกรมทางหลวง

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

รายได้และสิทธิประโยชน์ หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นเงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความมีมิตรภาพ ความเอื้ออาทร ความเอาใจใส่ ความเป็นกันเอง การทำงานที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกในด้านที่ทำให้มั่นใจว่างานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง

วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บังคับบัญชา เช่น ความยุติธรรม การมอบหมายงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ รวมทั้งผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ให้การยอมรับ ยกย่อง ให้เกียรติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รายละเอียดของงานที่ปฏิบัติ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ด้านความก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งในด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ



บทที่ 2

เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นโยบายระบบพนักงานราชการ
 - 1.1 ความเป็นมาของการจ้างงานระบบใหม่ในภาครัฐ
 - 1.2 การจัดระบบพนักงานราชการ
 - 1.3 การพัฒนาระบบพนักงานราชการอันเกี่ยวข้องกับระบบสัญญาจ้าง
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานของกรมทางหลวง
 - 3.1 ภารกิจของกรมทางหลวง
 - 3.2 โครงสร้าง/การจัดแบ่งส่วนงาน
 - 3.3 โครงสร้างกำลังคนของกรมทางหลวง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นโยบายระบบพนักงานราชการ

1. ความเป็นมาของการจ้างงานระบบใหม่ในภาครัฐ

การจ้างงานระบบใหม่ในภาครัฐ (คู่มือการบริหารพนักงานราชการ พ.ศ.2555: สำนักงาน ก.พ.) เกิดขึ้นได้อย่างไรและมีความเป็นมาอย่างไร ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลของสำนักงาน ก.พ. จากคู่มือการบริหารพนักงานราชการ และขอสรุปประวัติความเป็นมาโดยย่อ ดังนี้ การจ้างงานระบบใหม่ในภาครัฐ เกิดขึ้นจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจ้างงานในระบบราชการ และได้มอบภาระหน้าที่ให้สำนักงานงบประมาณ ดำเนินการวางระบบการจ้างงานที่ว่าด้วยลูกจ้างสัญญาจ้าง เพื่อทดแทนตำแหน่งลูกจ้างประจำอันเนื่องจากการเกษียณอายุราชการโดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ และดำเนินการยุบตำแหน่งลูกจ้างประจำนั้นลงในอนาคต ในการนี้คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติในหลักการให้ระบบราชการใช้การจ้างด้วยระบบสัญญาจ้างในการบริหารกำลังคนในการปฏิบัติงานที่ว่าด้วยลูกจ้างของส่วนราชการเอง และเห็นชอบหลักการร่างระเบียบว่าด้วยลูกจ้างสัญญาจ้างของส่วนราชการที่สำนักงานงบประมาณวางโครงสร้างไว้ ซึ่งการวางระบบการจ้างงานที่ว่าด้วยลูกจ้างสัญญาจ้างของสำนักงานงบประมาณไปพ้องจองกับผลการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การจ้างงานระบบใหม่ในหน่วยงานภาครัฐ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 มีการปรับปรุงโครงสร้างและปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่ ภารกิจเดิมของสำนักงานงบประมาณที่เกี่ยวกับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ถูกถ่ายโอนให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดูแล ดังนั้นสำนักงาน ก.พ. จึงนำผลการศึกษาและการวางโครงสร้างของสำนักงานงบประมาณมาดำเนินการต่อ โดยเนื้อหาสาระของการจ้างงานระบบใหม่มีลักษณะพิเศษ คือ การจ้างงานสามารถดำเนินการจ้างได้หลากหลายรูปแบบ มีข้อผ่อนปรน มีความยืดหยุ่น สามารถดำเนินการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ และเปลี่ยนชื่อ “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” มีระบบสัญญาจ้างเป็นเงื่อนไขรองรับ จัดวางระบบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เรื่องกำหนดลักษณะงาน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การกำหนดเงื่อนไขว่าด้วยการสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ หลักสมรรถนะ (Competency Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based)

2. การจัดระบบพนักงานราชการ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ก่อนอื่นเราต้องทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่า “พนักงานราชการ” ก่อนว่าคืออะไร พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างตาม

สัญญาจ้าง ให้ได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น โดยพนักงานราชการจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ ปฏิบัติ ละเว้น การปฏิบัติ หรือห้ามปฏิบัติ เช่นกัน นอกจากเรื่องใดที่กำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะ หรือตามเงื่อนไขใน สัญญาจ้าง

พนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547(คู่มือ การบริหารพนักงานราชการ 2555 : สำนักงาน ก.พ.) ได้กำหนดพนักงานราชการไว้ 2 ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการพิเศษ

พนักงานราชการทั่วไป คือ พนักงานราชการที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะของงาน ประจำทั่วไปของส่วนราชการในด้านต่าง ๆ เช่น งานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพ เฉพาะ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

พนักงานราชการพิเศษ คือ พนักงานราชการที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานของการใช้ความรู้ ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์สูงเป็นพิเศษ ปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความจำเป็นและสำคัญของส่วนราชการ

นอกเหนือจากลักษณะของพนักงานราชการที่แบ่งเป็น 2 ประเภทแล้ว ตำแหน่งงานของ พนักงานราชการ ยังสามารถแยกออกเป็นกลุ่มงานได้อีก 6 กลุ่มด้วยกันคือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงาน เทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญ พิเศษ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด พนักงานราชการไม่ใช่เรื่องใหม่และการเข้ามาของพนักงานราชการ แทนจะทดแทนตำแหน่งของข้าราชการอย่างครอบคลุมก็ได้ ดังนั้นแล้วการให้ความสำคัญกับ พนักงานราชการจึงมิใช่สิ่งที่ผู้บริหารจะสามารถเพิกเฉยได้อีกต่อไป

3. การพัฒนาระบบพนักงานราชการอันเกี่ยวเนื่องกับระบบสัญญาจ้าง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ที่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและปฏิรูป ระบบราชการ และนำระบบพนักงานราชการมาใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาในระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของพนักงานราชการเรื่อยมาจนถึง ปัจจุบัน

มีการวางระเบียบและกฎต่าง ๆ ที่ว่าด้วยเรื่องพนักงานราชการ อาทิเช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 คู่มือการบริหารงานพนักงานราชการ 2555 หนังสือเวียนของคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ. ในเรื่องต่าง เช่น กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ แนวทางปฏิบัติของพนักงานราชการ เครื่องแบบปฏิบัติราชการและบัตรประจำตัว แนวทางการดำเนินการทางวินัยของพนักงานราชการ ค่าตอบแทนพนักงานราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

การให้คำนิยาม ความหมาย หรือคำจำกัดความของแรงจูงใจ ผู้ศึกษาวิจัยได้ประมวลความคิดเห็นจากนักวิชาการท่านไว้ดังนี้

สเติร์และพอร์เตอร์ (อนูชา แซ่ฮึง, 2552: 17; อ้างอิงจาก Steers & Porter, 1979) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ บางสิ่งบางอย่างที่มีพลังอำนาจสามารถกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม การกระทำต่าง ๆ เพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายของตนเอง และพลังอำนาจนั้นก็ช่วยให้พฤติกรรมยังดำรงอยู่ต่อไป

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528: 227) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งเร้าใด ๆ ก็ตาม ที่เป็นแรงกระตุ้นการกำเนิดของพฤติกรรมการเรียนรู้ในตัวบุคคล

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 2) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สภาพแวดล้อมรอบกายที่ผลักดันให้บุคคลเผย พฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา

สมพงศ์ เกษมสิน (2526: 309) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการในการใช้สิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นดำเนินการตามสิ่งที่ตนพึงประสงค์

ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่าแรงจูงใจ (Motive) ว่าเป็นกระบวนการของการถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายในเป็นตัวผลักดัน ใ้มนุษย์เผยพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการ (Needs) หรือความปรารถนา (Desires) เพื่อการได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจสามารถเกิดเองตามธรรมชาติหรือเกิดจากการเรียนรู้ก็ได้

2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจนับว่ามีอิทธิพลเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานราชการผลิตผลงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่องานโดยตรง ประการที่สองผลต่อตัวพนักงานราชการเองหน่วยงานหรือองค์การจึงต้องมีความเข้าใจว่าอะไรที่มีความจำเป็นและจะเป็นแรงกระตุ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้เผยศักยภาพในตัวบุคคลออกมาให้ได้มากที่สุด ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ พนักงานราชการที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะก่อให้เกิดพลังที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่

เพื่อความเจริญก้าวหน้า มีความรับผิดชอบ มีวินัยในการทำงาน มีใฝ่ใฝ่ในงานในหน้าที่ที่เท่ากัน แต่แรงจูงใจยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานราชการ มีผลทำให้ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีตามไปด้วยเช่นกัน

ดังนั้นหน่วยงานหรือคณะผู้บริหารจึงสมควรจะเล็งการให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังที่นักวิชาการบางท่านได้กล่าวว่า (นิธิพัฒน์ เมฆขจร. 2541: 68)

กิบสัน อิวานเซวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 2012: 80) ได้กล่าวถึง ปัจจัยต่าง ๆ อย่างเช่น ภูมิหลังของแต่ละบุคคล ทักษะและความสามารถ ความทะเยอทะยาน รายได้และผลตอบแทน ล้วนมีผลในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน แต่สิ่งที่จะลืมไม่ได้คือแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลมีความพยายามเพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติงาน นั่นก็คือแรงจูงใจ

อรุณ รักธรรม (2522: 268) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคคลยังมีแรงจูงใจมากย่อมต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือในการช่วยผลักดันให้บุคคลดึงความสามารถของตนเองออกมา

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ผู้ศึกษาวิจัยได้แยกทฤษฎีออกเป็น 3 ประเภทไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการ (Content Theory) โดยทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์เป็นหลักในการสร้างแรงจูงใจ

1.1 ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg. 1959.) (พิทยา บวรวัฒนา. 2558 : 31) เฮอริชเบอร์กได้แบ่งทฤษฎีออกเป็น 2 ปัจจัย และปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นคนละเรื่องกันและไม่เหมือนกัน คือ

1.1.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน หรือในที่นี้ผู้วิจัยขอเรียกว่า ปัจจัยทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะประกอบไปด้วย

1.1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Work Achievement) ในที่นี้ผู้ศึกษาวิจัยให้ความหมายของคำว่าความสำเร็จของงาน ก็คือ การที่บุคคลสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในระหว่างการปฏิบัติงาน จนสามารถทำงานได้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย

1.1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม และโดยธรรมชาติของมนุษย์การอยู่ในสังคมและเป็นที่ยอมรับนับถือย่อมเป็นที่ต้องการ ฉะนั้นการได้รับการยอมรับนับถือในที่นี้จึงหมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่น ๆ

1.1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) สามารถเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถของบุคคลได้เช่นเดียวกัน เช่น งานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ เป็นต้น

1.1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้มีโอกาสที่จะแสดงความสามารถ รับผิดชอบ และมีอำนาจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่

1.1.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) บุคคลทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้นโอกาสในการที่จะประสบความสำเร็จ การได้เลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับโอกาสให้ไปศึกษาต่อไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกประเทศ หรือมีโอกาสได้รับการเสนอชื่อเข้าฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ จึงถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโอกาสที่ได้รับ

1.1.2 ปัจจัยสุขวิทยา เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความไม่พึงพอใจในงาน โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น เงินเดือนและค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงของงาน เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three-Needs Theory) ของ เดวิด ซี แมคแคนแลนด์ (David C. McClelland, 1978.) (พิทยา บวรวัฒนา, 2558: 32) แมคแคนแลนด์ มีความเชื่อว่าการทำงานนั้น จะมีแรงจูงใจอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ

1.2.1 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) ความสำเร็จเป็นดังสายฝนที่ให้ความชุ่มฉ่ำแก่ชีวิตช่วยกระตุ้นให้เกิดเป็นแรงในการผลักดันให้มนุษย์มีความพยายามที่จะ

กระทำการใด ๆ ให้สำเร็จให้ได้ บุคคลลักษณะนี้จะชอบงานที่มีความท้าทาย และเป็นบุคคลที่รับผิดชอบไม่ว่าจะสำเร็จหรือความล้มเหลวก็ตาม

1.2.2 ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) บุคคลลักษณะนี้ชื่นชอบศักดิ์ศรีโดยไม่ค่อยตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานเท่าใดนัก เป็นบุคคลที่ต้องการที่จะมีอิทธิพลและสามารถควบคุมบุคคลอื่น ให้กระทำตามความต้องการของตน

1.2.3 ความต้องการที่จะผูกพัน (Affiliation) ลักษณะเด่นของบุคคลประเภทนี้คือเป็นคนที่ไม่ให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น ชอบที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตรด้วย ชอบการทำงานที่ต้องประสานความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน มีเป้าหมายการทำงานร่วมกันและบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow. 1943.) (พิทยา บวรวัฒนา. 2558 : 30) มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ขั้น คือ

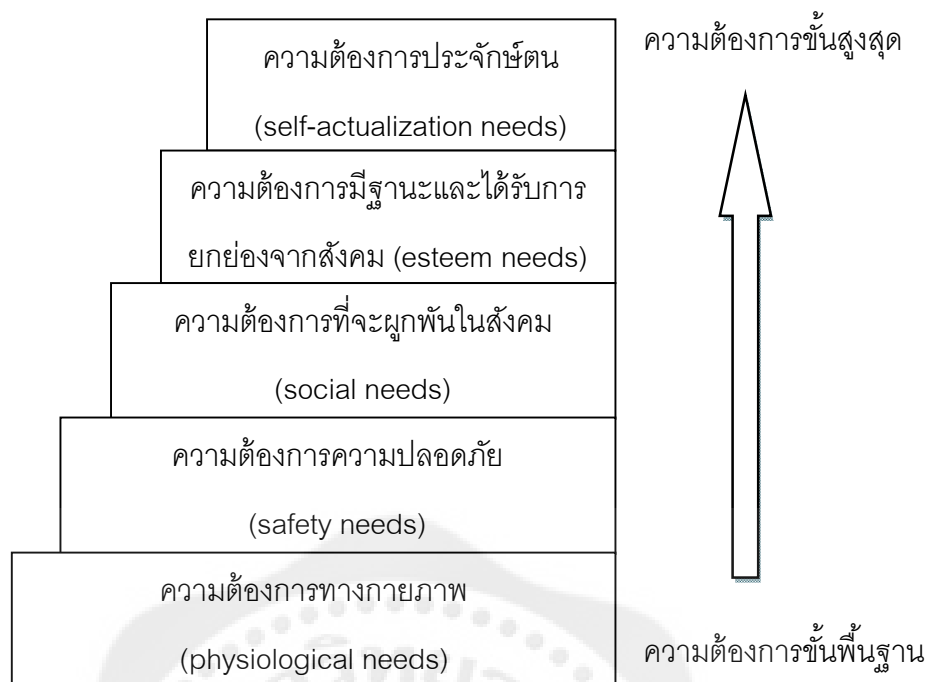
1.3.1 ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.3.2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ

1.3.3 ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (social needs) เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ ต้องการที่จะมีเพื่อนและได้รับการยอมรับจากสังคม

1.3.4 ความต้องการมีฐานะและได้รับการยกย่องจากสังคม (esteem needs) เป็นความต้องการที่ทำให้ตัวเองรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยกย่องเชิดชูและการได้รับเกียรติในจากสังคม

1.3.5 ความต้องการประจักษ์ตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต



ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์

1.4 ทฤษฎี อี. อาร์. จี. ของอัลเดอเฟอว์ (Alderfer's Existence Relatedness - Growth Theory : E.R.G. Theory. 1969.) (เนตรชนก นามเสนาะ. 2549: 32-33) โดยทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ

1.4.1 ต้องการดำรงอยู่ (Existing Needs) สัตว์ต่าง ๆ บนโลกนี้รวมถึงของมนุษย์มีชีวิตอยู่เพื่อความอยู่รอด จึงเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต และในขณะเดียวกันก็มีความต้องการในด้านความปลอดภัยเพื่อความอยู่รอดเช่นกัน

1.4.2 ต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นการโยหาความรัก ความผูกพัน หรือความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีตัวตนในสังคม เป็นที่รู้จักในวงกว้าง

1.4.3 ต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่อยากมีความก้าวหน้าสูงขึ้น ๆ จนถึงขั้นสูงสุดที่ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และได้รับการยกย่อง ชื่นชมจากสังคม

1.5 ทฤษฎี X และ Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) หลักการง่าย ๆ ของทฤษฎีนี้ก็คือ การที่จะจูงใจคน ขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้น เป็นคนประเภทใด ซึ่งแมคเกรเกอร์แบ่งคนออกเป็น 2 แบบ คือแบบ X หรือแบบ Y (สมัยศ นาวิการ. 2539: 131)

ทฤษฎี X เป็นการให้คำนิยามว่า คนประเภท X คือเป็นคนธรรมดา ๆ ทั่ว ๆ ไป โดยธรรมชาติของคนชอบอยู่อย่างสุขสบาย ไม่ชอบทำอะไรที่ยากเกินไป หรือมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องใช้ความพยายามสูง คนประเภทนี้ไม่สามารถที่จะให้อิสระในการปฏิบัติงานได้ ต้องมีกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เข้มงวด เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทฤษฎี Y เป็นการให้คำนิยามของคนที่มีความมานะ อดทน มีความขยันอยู่ในตัว ไม่ชอบหยุดนิ่งอยู่กับที่ มักจะมีความสุขทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคคลประเภทนี้ส่วนใหญ่จะมีความคิดด้านบวกมากกว่าด้านลบ มีความรับผิดชอบสูง และชอบที่จะมีอิสระในการทำงาน

2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) แนวคิดด้านทฤษฎีนี้มีมุมมองในการมองทางกระบวนการทางความคิดของมนุษย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

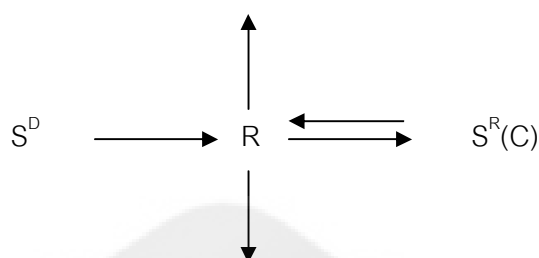
2.1 ทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ของเอ็ดวิน เอ ล็อค และแกรี พี ลาแธม (Edwin A. Locke and Gary P. Latham. 1990) (จิรพันธ์ เครือสาร; และ อำพร ไตรภักทร. 2548: 16) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้มองในจุดสูงสุดของความคิดของมนุษย์ คือ เป้าหมาย โดยการที่มนุษย์มีความคาดหวังในสิ่งใด ๆ ไว้ก็ตาม มนุษย์ก็จะพยายามทำตามสิ่งที่คาดหวังไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้จงได้

2.2 ทฤษฎีความยุติธรรม (Equity Theory) ของ John Rawls ทฤษฎีนี้มองว่าความยุติธรรมต้องเป็นเรื่องของการเปรียบเทียบ เช่น พนักงานราชการสองคนทำงานเหมือน ๆ กันภายในองค์การเดียวกัน แต่ผลตอบแทนที่ได้มีความแตกต่างกัน ถือว่าเป็นการไม่ยุติธรรม เป็นต้น

2.3 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Harold Vroom หลักการของทฤษฎีนี้เป็นการนำความคาดหวังของคนมาใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ลักษณะมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย

3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ได้แก่ ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของบี เอฟ สกินเนอร์ (B. F. Skinner. 1953.) (พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2556: 137-139) สกินเนอร์ กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมของคนขึ้นอยู่กับปัจจัยที่รายล้อมคน ๆ นั้นเป็นตัวกระตุ้น สกิน

เนอร์ มีแนวคิดว่าการกระทำของคน (Operant) หรือพฤติกรรมของคน ทุกอย่าง que แสดงออกม่าย่อม นำไปสู่การเกิด ผลของกรรม (Consequence หรือ Effect) ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง โดยมีเงื่อนไขของการ กระทำซึ่งสัมพันธ์กันตามธรรมชาติ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 การเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขการกระทำ

S^D = สิ่งเร้า
 R = พฤติกรรมตอบสนอง
 $S^R(C)$ = ผลกรรมที่มีผลจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นได้ทั้ง $S^{R+}(C)$

(ถูกใจ) หรือ $S^{R-}(C)$ (ไม่ถูกใจ)

เมื่อคนแสดงพฤติกรรม (R) แล้วได้รับผลการตอบสนองที่ถูกใจก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นอยู่
 เนื่อง ๆ ในทางตรงกันข้ามหากแสดงพฤติกรรมใดแล้วผลของการตอบสนองไม่ถูกใจ พฤติกรรมนั้นก็
 จะลดลงหรือหายไปเลยก็มี

ผลของกรรมที่มีผลการตอบสนองที่ถูกใจ ขอเรียกว่าการเสริมแรง (Reinforcement) และถ้า
 ผลการตอบสนองที่ไม่ถูกใจ ขอเรียกว่าเป็นการลงโทษ (Punishment) ทำให้เกิดเงื่อนไขในการเสริมแรง
 (Contingency of Reinforcement) และเงื่อนไขในการลงโทษ (Contingency of Punishment)
 ดังภาพ

	รางวัล (Reward)	สิ่งที่ไม่ต้องการ (Aversive Stimuli)
ได้รับ (+) (Present)	การเสริมแรงทางบวก	การลงโทษทางบวก
เอาออก (-)(Withdrawl)	การเสริมแรงทางลบ	การลงโทษทางลบ

ภาพประกอบ 3 เงื่อนไขในการเสริมแรงและเงื่อนไขในการลงโทษ

ที่มา: พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2556). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ*. หน้า 138.

และสกินเนอร์ได้อธิบายกฎของการควบคุมพฤติกรรม 4 กฎไว้ดังนี้

3.1 การเสริมแรงบวก เป็นการให้รางวัลเมื่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาทำให้เกิดการตอบสนองที่ถูกต้อง เช่น เมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมที่อ่อนน้อมมีการพูดคุยอย่างเหมาะสมทำให้เด็กมีความภาคภูมิใจ และยินดีที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาอีก

3.2 การลงโทษทางบวก เป็นการลงโทษเมื่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาทำให้เกิดการตอบสนองที่ไม่ถูกต้อง เช่น การทำโทษเด็กเมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

3.3 การเสริมแรงทางลบ เป็นการให้รางวัลเมื่อพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการตอบสนองที่ไม่ถูกต้องถูกปรับเปลี่ยนใหม่ทำให้เกิดการตอบสนองที่ถูกต้องเข้ามาแทนที่

3.4 การลงโทษทางลบ เป็นการเอาสิ่งที่เป็นรางวัลออกไปเมื่อมีพฤติกรรมที่แสดงออกและทำให้เกิดการตอบสนองที่ไม่ถูกต้อง

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบอร์กเพราะมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยอันได้แก่ เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง

โดยมีตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

1. ตัวแปรต้น หรือ ปัจจัยสุวิทยาคือปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย รายได้และสิทธิประโยชน์ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา
2. ตัวแปรตาม หรือ ปัจจัยจูงใจ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายงาน

ข้อมูลพื้นฐานของกรมทางหลวง

1. ภารกิจของกรมทางหลวง

กรมทางหลวง เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงสัมปทาน รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง วิจัยและพัฒนางานก่อสร้างบูรณะและบำรุงรักษาทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดินและทางหลวงสัมปทาน ร่วมมือและประสานงานด้านงานทางกับองค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมทางหลวงยังประกอบไปด้วยหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งภารกิจหลักในปัจจุบันของกรมทางหลวงมีดังต่อไปนี้

1. พัฒนาระบบโครงข่ายทางหลวง และเชื่อมโยงระบบขนส่ง เพื่อสนับสนุนระบบโลจิสติกส์ภาคการขนส่ง
2. พัฒนาระบบโครงข่ายทางหลวง และเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. กำกับ ดูแล ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานทางด้านการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวง เพื่อให้เกิดระบบขนส่งที่มีประสิทธิภาพ
4. กำกับ ดูแล และปรับปรุงทางหลวงให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ใช้เส้นทาง
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในเชิงบูรณาการ ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การบริการ สังคมและสิ่งแวดล้อม

2. โครงสร้าง/การจัดแบ่งส่วนงาน

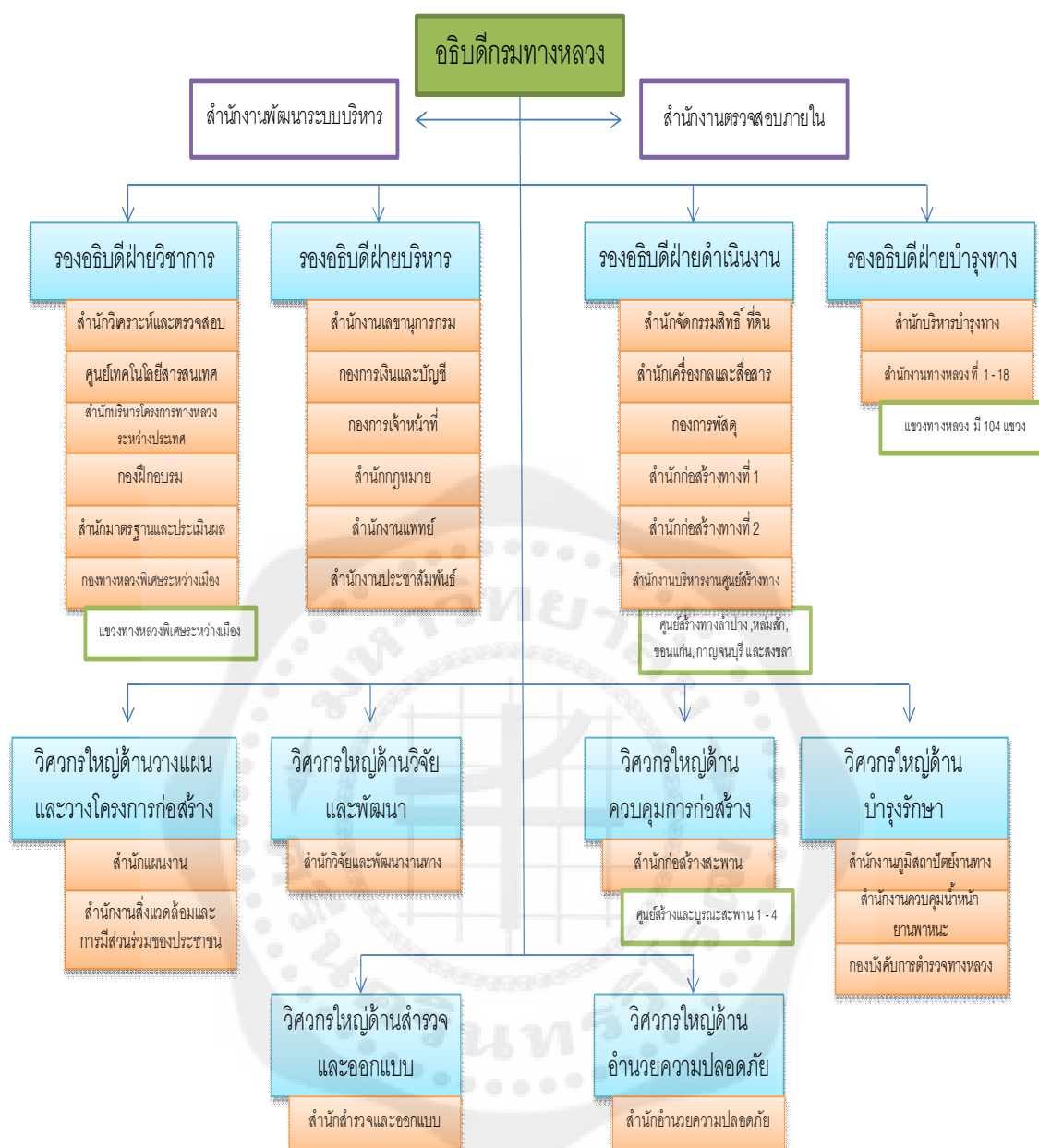
ตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2558 ประกอบไปด้วยหน่วยงาน ดังนี้

- 1 สำนักงานเลขานุการกรม
- 2 กองการเงินและบัญชี
- 3 กองการเจ้าหน้าที่
- 4 กองการพัสดุ
- 5 กองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง
- 6 กองฝึกอบรม
- 7 แขวงทางหลวง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- 8 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 9 สำนักกฎหมาย
- 10 สำนักก่อสร้างทางที่ 1
- 11 สำนักก่อสร้างทางที่ 2
- 12 สำนักก่อสร้างสะพาน
- 13 สำนักเครื่องกลและสื่อสาร
- 14 สำนักงานทางหลวงที่ 1
- 15 สำนักงานทางหลวงที่ 2
- 16 สำนักงานทางหลวงที่ 3
- 17 สำนักงานทางหลวงที่ 4
- 18 สำนักงานทางหลวงที่ 5
- 19 สำนักงานทางหลวงที่ 6
- 20 สำนักงานทางหลวงที่ 7
- 21 สำนักงานทางหลวงที่ 8
- 22 สำนักงานทางหลวงที่ 9
- 23 สำนักงานทางหลวงที่ 10
- 24 สำนักงานทางหลวงที่ 11
- 25 สำนักงานทางหลวงที่ 12
- 26 สำนักงานทางหลวงที่ 13
- 27 สำนักงานทางหลวงที่ 14
- 28 สำนักงานทางหลวงที่ 15

- 29 สำนักงานทางหลวงที่ 16
- 30 สำนักงานทางหลวงที่ 17
- 31 สำนักงานทางหลวงที่ 18
- 32 สำนักจัดกรรมสิทธิ์ ที่ดิน
- 33 สำนักบริหารโครงการทางหลวงระหว่างประเทศ
- 34 สำนักบริหารบำรุงทาง
- 35 สำนักแผนงาน
- 36 สำนักมาตรฐานและประเมินผล
- 37 สำนักวิเคราะห์และตรวจสอบ
- 38 สำนักวิจัยและพัฒนาทาง
- 39 สำนักสำรวจและออกแบบ
- 40 สำนักอำนวยความสะดวก

โดยมีกลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ให้รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี และทำหน้าที่ดังนี้

1. กลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม เกี่ยวกับการบริหาร การเงินและการบัญชีของกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจร่วมกันหรือที่ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรม ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัด ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

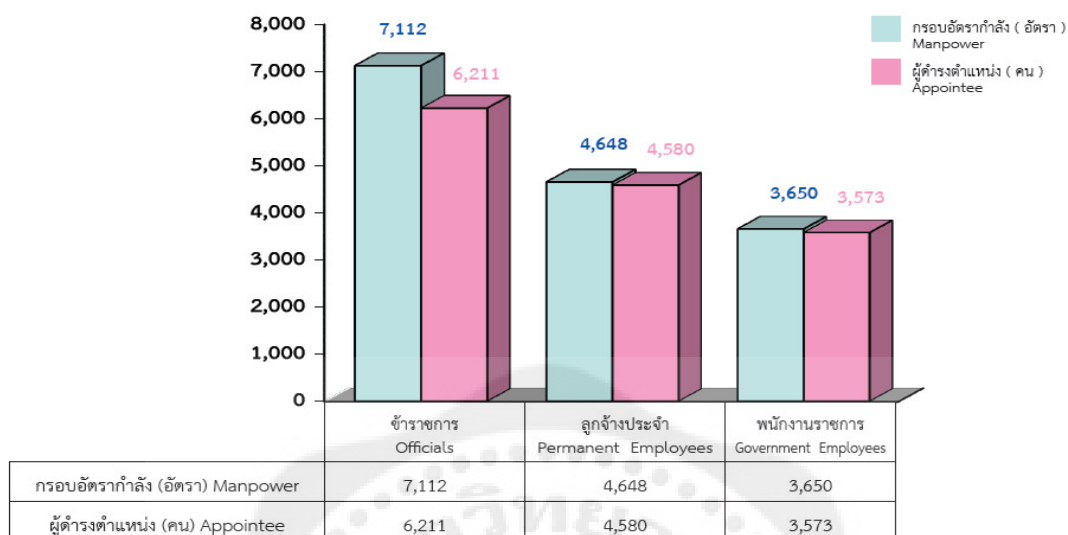


ภาพประกอบ 4 โครงสร้างของกรมทางหลวง

3. โครงสร้างกำลังคนของกรมทางหลวง

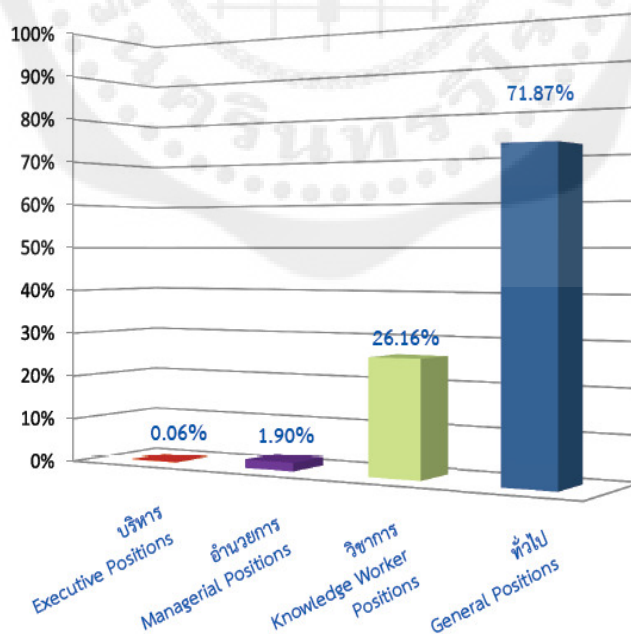
กรมทางหลวงมีอัตรากำลัง/ผู้ดำรงตำแหน่งทั้งหมด จำนวน 15,410 คน/14,364 คน โดยเป็นข้าราชการ 7,112 คน/6,211 คน ลูกจ้างประจำ 4,648 คน/4,580 คน และพนักงานราชการ 3,650 คน/3,573 คน

อัตรากำลังของกรมทางหลวง ณ วันที่ 30 กันยายน 2558
Department of Highways's Manpower Dated 30 September 2015



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างกำลังคนของกรมทางหลวง

อัตรากำลังข้าราชการกรมทางหลวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
Officials' Manpower, Fiscal Year 2015 Classified by Position and Level



ภาพประกอบ 6 ประเภทข้าราชการของกรมทางหลวง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รสรินทร์ อินทร์บำรุง (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจฟาร์มเลี้ยงเปิดเนื้อระบบปิดในเขตภาคอีสานตอนล่าง พบว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฟาร์ม เพราะพนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบตลอดกระบวนการการผลิต มีเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือ และมีหัวหน้างานคอยตรวจสอบดูแลเท่านั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างาน ในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผน จัดการ ด้านเทคนิค สิ่งงาน และการแก้ไขปัญหา และควรมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเจริญก้าวหน้า ส่งเสริมบทบาทของพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ เปิดโอกาสให้พนักงานทราบความเคลื่อนไหวขององค์กรมากขึ้น และที่สำคัญควรมีกิจกรรมสันทนาการ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ และได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์(2555) ศึกษาปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา จำนวนรวม 30 คน ซึ่งเป็นผู้ทำงานในตำแหน่งวิศวกรและฟitterแมนเท่านั้น แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับสูง คือ การได้รับงบประมาณในส่วนงานที่รับผิดชอบ การได้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย การได้รับการจัดสรรลูกน้องอย่างเพียงพอ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม และความเท่าเทียมกันในสายงานโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของอายุ

เนตรชนก นามเสนาะ (2549) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูต พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของเลขานุการสถานทูต ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากหัวหน้างานเป็นตัวกระตุ้นที่เป็นตัวเสริมแรงทางสังคม ความรับผิดชอบ เลขานุการสถานทูตที่ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ย่อมมีความมั่นใจ ภาคภูมิใจในการทำงาน สนุกที่จะทำงานนั้น และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

นวรา นาควะ (2555) ศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว การปกครอง การบังคับบัญชา และความมั่นคง

ศุภักษร รักสัตย์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดย่อม กรณีศึกษา : บริษัท เดอะ ทราเวล ทีม จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของ

พนักงานที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจคือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน อัตราค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ

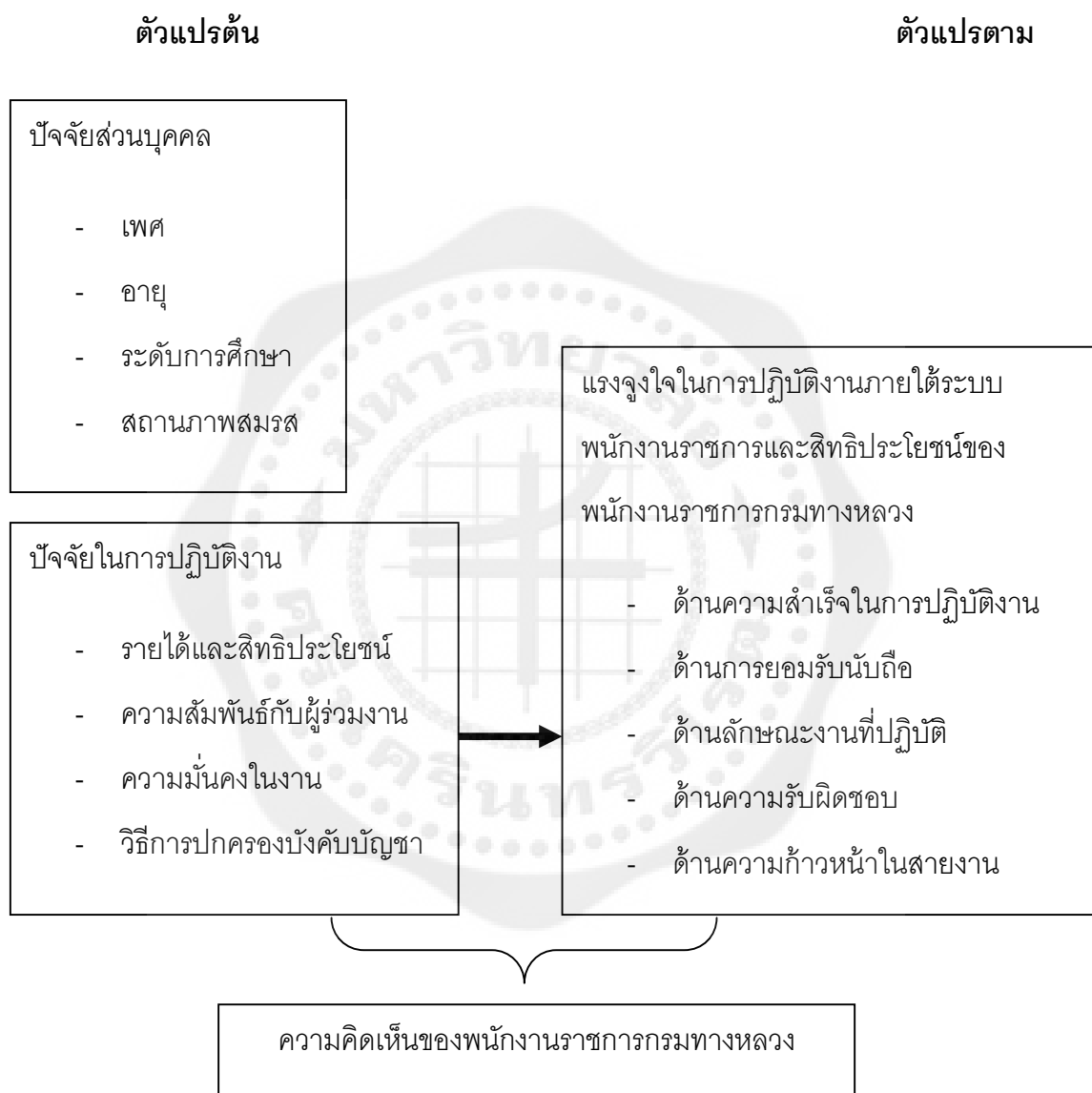
อนุชา แซ่อึ้ง (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันด้วย โดยเฉพาะ เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บรรยากาศ องค์การในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด และด้านความเสี่ยงภัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุด

ลักษมี สดดี (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากกลุ่มตัวอย่าง 378 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง, แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ($r=0.507$), การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ($r=0.388$), ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ($r=0.647$) และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ 48.2 ($R^2 = 0.482$)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมาข้างต้น ผลของงานวิจัยจากหลายท่านมีข้อบ่งชี้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยส่วนมากที่มีผลการวิจัยสูงจะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพของมนุษย์ เช่น ปัจจัยในเรื่องรายได้และค่าตอบแทน ปัจจัยเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์, ทฤษฎี อี. อาร์. จี. ของอัลเดอเฟอร์ และทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา อีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ค้นพบจากงานวิจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้ไปสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา

กรอบความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงขอนำแนวทางที่ได้จากการค้นคว้าดังกล่าว มาสร้างกรอบแนวคิดของผู้วิจัยเองโดยตัวทฤษฎีหลักจะใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา และใช้ปัจจัยจากการวิจัยของหลายๆ ท่านมาจัดกรอบการวิจัยที่สัมพันธ์กับเรื่องที่คุณวิจัยต้องการศึกษาดังนี้



ภาพประกอบ 7 กรอบความคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าแบบร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) ในการศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ กรมทางหลวง ดังนี้

1. ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง
2. การสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานราชการของกรมทางหลวง จำนวนทั้งสิ้น 3,573 คน (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2558)
2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานราชการของ กรมทางหลวง ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 648 คน ใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{648}{1 + (648)(0.05)^2} \\ &= 247.32 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ 248 คน

การสุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานราชการของกรมทางหลวงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 648 คน เมื่อคำนวณตามสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ แล้วได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 248 คน ผู้ศึกษาวิจัยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามหน่วยงานย่อยของกรมทางหลวงในส่วนกลางที่มีพนักงานราชการปฏิบัติงาน จำนวน 21 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เป็น 2 ชั้น คือ หน่วยงานที่มีพนักงานราชการเกิน 40 คน ใช้ขนาดตัวอย่างร้อยละ 50 และหน่วยงานที่มีพนักงานราชการ 40 คนลงไป ใช้ขนาดตัวอย่างร้อยละ 50

หน่วยงานย่อยที่มีพนักงานราชการจาก 21 หน่วยงาน มีเพียง 6 หน่วยงานที่มีพนักงานราชการเกิน 40 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยการนำจำนวนพนักงานราชการ 124 คน / 6 หน่วยงาน จะได้ประมาณ 21 คนต่อหน่วยงาน ส่วนหน่วยงานที่มีพนักงานราชการ 40 คนลงไป มีจำนวน 15 หน่วยงาน ใช้การสุ่มอย่างง่ายเช่นเดียวกัน ด้วยการนำจำนวนพนักงานราชการ 124 คน / 15 หน่วยงาน จะได้ประมาณ 8 คนต่อหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีแนวคิดและเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยใช้ปัจจัยในการศึกษา 4 ด้าน คือ รายได้และสิทธิประโยชน์ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำนวน

20 ข้อ ลักษณะคำถามใช้แบบประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่
แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตาราง 1 ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวชี้วัด และข้อคำถาม เกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
ปัจจัยด้าน รายได้และสิทธิ ประโยชน์	ความรู้สึกของพนักงาน ราชการ ที่มีต่อความ เหมาะสมของ เงินเดือน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ตอบแทนจากการ ปฏิบัติงาน	-เงินเดือนและสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ -ความเพียงพอ -ความเหมาะสม	1. เงินเดือนที่ท่านได้ รับจากการทำงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน 2. หน่วยงานของท่านให้ค่าจ้างและผลตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น 3. สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับครอบคลุมครบถ้วน 4. เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับทำให้ท่านมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่ม 5. ท่านมีสิทธิในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	ความรู้สึกของพนักงาน ราชการ ที่มีต่อความ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การ ทำงานร่วมกันได้ การ เข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อ เป็นสิ่งกระตุ้นให้อยาก ปฏิบัติงาน	-ความสัมพันธ์อื่น ดีต่อกัน -การทำงาน ร่วมกันได้ -การเข้าใจซึ่งกัน และกัน	1. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม สนทนากาเป็นประจำ เพื่อสร้างความ สามัคคีในหน่วยงาน 2. ท่านได้รับความร่วมมือ อย่างดีจาก เพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ 3. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูล กัน

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
			4. หน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างมีระบบและเป็นทีม 5. ท่านเป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและขอคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เป็นประจำ
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	ความรู้สึกของพนักงานราชการที่มีต่องานที่ทำและองค์กรที่ทำอยู่ว่ามี ความมั่นคง ยั่งยืน และ รู้สึกว่าคุณอยู่ในระบบการประเมินที่มีความยุติธรรม ไม่มีการกลั่นแกล้ง หรือ ระบบอุปถัมภ์พวกพ้อง	- มีความปลอดภัย ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ	1. หน่วยงานของท่านมีการกิจชัดเจน และเป็นหน่วยงานแกนหลักของกระทรวงซึ่งคงไม่อาจถูกยุบไปได้โดยง่าย 2. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงเป็นอย่างมาก 3. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจนเกษียณอายุ 4. ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมักถูกกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา 5. ท่านเคยได้รับการลงโทษจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่เป็นธรรม
ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ความรู้สึกของพนักงานราชการที่มีต่อวิธีการ ความสามารถ และความ ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ในการใช้อำนาจของ	- ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ และเป็นที่พึ่งใน การปฏิบัติงาน - ผู้บังคับบัญชามี	1. หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติที่เคร่งครัด 2. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างมีระบบ

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
	ผู้บังคับบัญชาสั่งงานทั่วไป และการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ	ความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	3. หน่วยงานของท่านและผู้บังคับบัญชามีวิธีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม 4. ผู้บังคับบัญชาเคยใช้อำนาจสั่งให้ท่านทำงานโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน 5. ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจให้คุณให้โทษแก่ท่านอย่างยุติธรรม

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ ของพนักงานราชการภายใต้ระบบสัญญาจ้าง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายงาน จำนวน 25 ข้อ ลักษณะคำถามใช้แบบประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตาราง 2 ตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวชี้วัด และข้อคำถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลรู้สึกอยากจะทำอย่างเต็มที่ และความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกายแรงใจทำงานที่ได้รับ	-ปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จ -ความพยายาม	1. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานต่าง ๆ 2. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านพร้อมที่จะทำงานหลาย ๆ อย่างใน

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
	มอบหมายให้สำเร็จ	-ความมุ่งมั่น อุทิศ ตน	เวลาเดียวกัน 3. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ ท่านตั้งใจทำงานให้เสร็จอย่างเต็มที่ และ รวดเร็ว 4. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา 5. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง เมื่อ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก ซับซ้อน มี จำนวนมากมักทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่ มีแรงอยากจะทำงานต่อ
ด้านการยอมรับ นับถือ	แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคล รู้สึกอยากได้รับการยก ย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ จากบุคคลที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงาน และได้รับ การยอมรับว่าเป็นบุคคลที่ มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของหน่วยงาน	-ความรู้สึกอยาก ได้รับการยอมรับ	1. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ ท่านอยากได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน 2. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ ท่านอยากได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชามากขึ้น 3. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ ท่านอยากถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ของหน่วยงาน 4. การทำงานภายใต้ระบบสัญญาจ้างทำ ให้ท่านมีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วม วางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
			ปฏิบัติโดยตรง
			5. การทำงานภายใต้ระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านมีโอกาสได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ช่วยแก้ไขปัญหาอยู่เสมอเมื่องานที่ปฏิบัติมีปัญหา
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลรู้สึกอยากจะได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ต่าง ๆ ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ	-ความรู้สึกอยากได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ	1. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากโยกย้ายไปอยู่ในส่วนงานอื่นที่ตรงกับความรู้ของท่าน มากขึ้น 2. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านหันมาคิดทบทวนว่างานที่ท่านอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง 3. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง หน่วยงานของท่านมีส่วนผลักดันทำให้ท่านมีศักยภาพในการปฏิบัติงานขึ้น 4. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับกับงานที่ปฏิบัติตลอดเวลา 5. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่
ด้านความรับผิดชอบ	แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลรู้สึกอยากจะได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้อำนาจ รับผิดชอบอย่าง	-ความรู้สึกอยากรับผิดชอบ	1. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกอดัดใจที่จะต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากปกติ

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
	เดิมที่		2. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้าถูกเรียกให้มาทำงานในวันหยุด 3. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกอยากแสดงฝีมือการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาเห็นผลงาน 4. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกกดดันกับภาระหน้าที่ 5. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากเลี้ยงงานที่มีโอกาสผิดพลาดสูง
ด้าน ความก้าวหน้า ในสายงาน	แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคล รู้สึกอยากก้าวหน้า ได้เลื่อน ขั้น เลื่อนเงินเดือน รวมถึง ไปเข้ารับการอบรม ศึกษา ต่อ เพื่อเพิ่มพูน	-ความรู้สึกอยาก ก้าวหน้า	1. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน อยากมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 2. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านตั้งใจปรับปรุงการปฏิบัติของตนเองให้ดีขึ้นเพื่อผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป 3. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านหมั่นติดตามข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมมากขึ้น 4. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นนอกเหนือจากได้ขึ้นเงินเดือนเท่านั้น

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม
			5. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านไม่ยอมผลักดันตัวเองให้ก้าวหน้าขึ้นและมองหางานอื่นที่มั่นคงกว่า

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เมื่อผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะแบ่งระดับปัจจัยและระดับแรงจูงใจออกเป็น 3 ระดับ และแปลความหมายของคะแนนแต่ละระดับ โดยมีวิธีการหาค่า ดังนี้

คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด	
จำนวนระดับชั้น	
แทนค่า	$(5 - 1) / 3 = 1.33$
โดยจะได้ระดับแรงจูงใจดังนี้	
ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.68 - 5.00	สูง
2.34 - 3.67	ปานกลาง
1.00 - 2.33	ต่ำ

ยกเว้นข้อคำถามที่เป็นเชิงลบจำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 2,14,15,19,25,31,32,36,37,39,40 และ 45 ช่วงคะแนนระดับแรงจูงใจเป็นดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.68 - 5.00	ต่ำ
2.34 - 3.67	ปานกลาง
1.00 - 2.33	สูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อผู้ศึกษาวิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแล้ว จึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง กำหนดรูปแบบ และนำไปแก้ไขปรับปรุง จนสามารถดำเนินการออกแบบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากขนาดตัวอย่างพนักงานราชการกรมทางหลวง จำนวน 248 ชุด ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลา 3 เดือน หลังจากนั้นดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนทั้งหมด เพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และทำการวิเคราะห์ในระบบโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และตีความข้อมูลที่ได้ตามวิธีการทางสถิติ โดยวัดระดับของแรงจูงในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง

1.1 โดยตัวแปรต้น (Independent Variable)

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ใช้การหาค่าแบบ ร้อยละ (Percentage)

1.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้และสิทธิประโยชน์ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และวิธีปกครองการบังคับบัญชา ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจ

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจ

2. วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบสัญญาจ้างพนักงานราชการของกรมทางหลวง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) ด้วยค่าต่าง ๆ ดังนี้ ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (r) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม (R^2) ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ Sig. (p) ค่าสถิติที่ใช้แจกแจง F (ANOVA) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. (P-Value) ค่าสถิติที่ใช้แจกแจง T (Coefficients) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) สัมประสิทธิ์ การถดถอย (B) และค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยแบบคะแนนมาตรฐาน และบอกแสดงผลว่าตัวแปรอิสระใดมีผลต่อ ต่อแปรตามมากน้อยเพียงใด (Beta)

โดยระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความสัมพันธ์ ออกเป็น 3 ระดับตามแบบโคเฮน (Cohen. 1988; อ้างอิงจาก Runyon and Other, 1996 : 238) ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับความสัมพันธ์
ค่า r ระหว่าง -0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29	ต่ำ
ค่า r ระหว่าง -0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49	ปานกลาง
ค่า r ระหว่าง -1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00	สูง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้ภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานภายใต้ภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้ภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้นำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าแบบร้อยละ (Percentage) ซึ่งข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะภาพสมรส ผลการศึกษามีดังนี้ (ตาราง 1)

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างพนักงานราชการเป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 70.56 เพศชาย 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.44

อายุ พบว่าส่วนใหญ่พนักงานราชการมีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 อายุ 25-30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 19.40 อายุ 36-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 อายุ 41-45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 เรียงตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่พนักงานราชการมีระดับการศึกษา ในระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 58.06 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 41.13 และปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 เรียงตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่พนักงานราชการมีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 54.44 แต่งงาน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 39.52 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.04 เรียงตามลำดับ

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	รวม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	73	29.44
หญิง	175	70.56
รวม	248	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	9	3.60
25-30	57	23.00
31-35	59	23.80
36-40	46	18.50
41-45	29	11.70
46 ขึ้นไป	48	19.40
รวม	248	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	รวม	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	102	41.13
ปริญญาตรี	144	58.06
ปริญญาโท	2	0.81
ปริญญาเอก	-	-
รวม	248	100.00
สถานะภาพสมรส		
โสด	135	54.44
แต่งงาน	98	39.52
หม้าย/หย่าร้าง	15	6.04
รวม	248	100.00

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาวิจัยแบ่งระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ระดับ และแปลความหมายของคะแนนแต่ละระดับ โดยมีวิธีการหาค่า ดังนี้

คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด

จำนวนระดับชั้น

แทนค่า $(5 - 1) / 3 = 1.33$

โดยจะได้ระดับแรงจูงใจดังนี้

ช่วงคะแนน

3.68 - 5.00

2.34 - 3.67

1.00 - 2.33

ความหมาย

สูง

ปานกลาง

ต่ำ

ยกเว้นข้อคำถามที่เป็นเชิงลบจำนวน 4 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 2,14,15 และ 19 ช่วงคะแนนระดับแรงจูงใจเป็นดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.68 - 5.00	ต่ำ
2.34 - 3.67	ปานกลาง
1.00 – 2.33	สูง

จากการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย (1) รายได้และสิทธิประโยชน์ (2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (3) ความมั่นคงในงาน (4) วิธีการปกครองบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะเห็นได้ว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.36) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความมั่นคง ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ (ตาราง 4)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจรายด้านและภาพรวม

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์	3.17	0.57	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.75	0.55	สูง
ปัจจัยด้านความมั่นคง	3.13	0.54	ปานกลาง
ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.39	0.56	ปานกลาง
รวม (N = 248)	3.36	0.36	ปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบผลการศึกษามีดังนี้

1. ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีสิทธิในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.99$, S.D.= 0.78) รองลงมาในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.34$, S.D.= 0.95) หน่วยงานของท่านให้ค่าจ้างและผลตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ($\bar{x} = 3.14$, S.D.= 0.88) สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับครอบคลุม ครบถ้วน ($\bar{x} = 2.80$, S.D.= 1.02) และเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับทำให้ท่านมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่ม ($\bar{x} = 2.55$, S.D.= 1.01) เรียงตามลำดับ (ตาราง 5)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ (รายข้อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.34	0.95	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านให้ค่าจ้างและผลตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น	3.14	0.88	ปานกลาง
3	สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับครอบคลุม ครบถ้วน	2.80	1.02	ปานกลาง
4	เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับทำให้ท่านมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่ม	2.55	1.01	ปานกลาง
5	ท่านมีสิทธิในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	3.99	0.78	สูง
รวม		3.17	0.57	ปานกลาง

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับสูง ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{x} =$

3.89, S.D.= 0.64) ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ ($\bar{x}$ = 3.86, S.D.= 0.65) หน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างมีระบบและเป็นทีม ($\bar{x}$ = 3.69, S.D.= 0.83) และท่านเป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและขอคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เป็นประจำ ($\bar{x}$ = 3.68, S.D.= 0.70) รองลงมาคือระดับปานกลาง หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการเป็นประจำ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 3.63, S.D.= 0.90) เรียงตามลำดับ (ตาราง 6)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (รายข้อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการเป็นประจำ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	3.63	0.90	ปานกลาง
7	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ	3.86	0.65	สูง
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.89	0.64	สูง
9	หน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างมีระบบและเป็นทีม	3.69	0.83	สูง
10	ท่านเป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและขอคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เป็นประจำ	3.68	0.70	สูง
รวม		3.75	0.55	สูง

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.13, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับสูง คือ หน่วยงานของท่านมีภารกิจชัดเจน และเป็นหน่วยงานแกนหลักของกระทรวงซึ่งคงไม่อาจถูกยุบไปได้โดยง่าย ($\bar{x}$ = 4.08, S.D.= 0.71) และท่านเคยได้รับการลงโทษจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่เป็นธรรม ($\bar{x}$ = 2.31, S.D.= 1.16) (ซึ่งเป็นคำถามเชิงลบทำให้ผลระดับปัจจัยเปลี่ยนไป) ระดับปานกลาง ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน่วยงานของท่านจนเกษียณอายุ ($\bar{x}$ = 3.50, S.D.= 0.78), ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง

เป็นอย่างมาก ($\bar{x} = 3.37$, S.D.= 0.89) และในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมักถูกกลั่นแกล้งจาก
ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.38$, S.D.= 1.05) เรียงตามลำดับ (ตาราง 7)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน
(รายชื่อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
11	หน่วยงานของท่านมีการกักตุน และเป็นหน่วยงาน แกนหลักของกระทรวงซึ่งคงไม่อาจถูกยุบไปได้โดยง่าย	4.08	0.71	สูง
12	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงเป็นอย่างมาก	3.37	0.89	ปานกลาง
13	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของท่านจนเกษียณอายุ	3.50	0.78	ปานกลาง
14	ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมักถูกกลั่นแกล้งจาก ผู้บังคับบัญชา	2.38	1.05	ปานกลาง
15	ท่านเคยได้รับการลงโทษจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่เป็น ธรรม	2.31	1.16	สูง
รวม		3.13	0.54	ปานกลาง

4. ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับสูง คือ หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างมีระบบ ($\bar{x} = 3.80$, S.D.= 0.73) รองลงมาคือระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านและผู้บังคับบัญชามีวิธีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.66$, S.D.= 0.81), หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติที่เคร่งครัด ($\bar{x} = 3.65$, S.D.= 0.76), ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจให้คุณให้โทษแก่ท่านอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 3.31$, S.D.= 1.01) และผู้บังคับบัญชาเคยใช้อำนาจสั่งให้ท่านทำงานโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน ($\bar{x} = 2.50$, S.D.= 1.07) เรียงตามลำดับ (ตาราง 8)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (รายข้อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
16	หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติที่เคร่งครัด	3.65	0.76	ปานกลาง
17	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างมีระบบ	3.80	0.73	สูง
18	หน่วยงานของท่านและผู้บังคับบัญชามีวิธีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม	3.66	0.81	ปานกลาง
19	ผู้บังคับบัญชาเคยใช้อำนาจสั่งให้ท่านทำงานโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน	2.50	1.07	ปานกลาง
20	ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจให้คุณให้โทษแก่ท่านอย่างยุติธรรม	3.31	1.01	ปานกลาง
รวม		3.39	0.56	ปานกลาง

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ผู้ศึกษาวิจัยแบ่งระดับแรงจูงใจออกเป็น 3 ระดับ และแปลความหมายของคะแนนแต่ละระดับ โดยมีวิธีการหาค่า ดังนี้

คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด

จำนวนระดับชั้น

$$\text{แทนค่า} \quad (5 - 1) / 3 = 1.33$$

โดยจะได้ระดับแรงจูงใจดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.68 - 5.00	สูง
2.34 - 3.67	ปานกลาง
1.00 - 2.33	ต่ำ

ยกเว้นข้อคำถามที่เป็นเชิงลบจำนวน 8 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 25, 31, 32, 36, 37, 39, 40 และ 45 ช่วงคะแนนระดับแรงจูงใจเป็นดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.68 - 5.00	ต่ำ
2.34 - 3.67	ปานกลาง
1.00 - 2.33	สูง

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย (1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (2) ด้านการยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.43) มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.56) และด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานราชการโดยส่วนใหญ่ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือจากหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาหรือแม้กระทั่งผู้ปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันก็ต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกัน ส่วนแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.53) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ (ตาราง 9)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจรายด้านและภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.54	0.61	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.75	0.56	สูง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.53	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.17	0.64	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	3.73	0.59	สูง
รวม (N = 248)	3.56	0.43	ปานกลาง

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบผลการศึกษามีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.54$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับสูง คือ การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา ($\bar{x} = 3.77$, S.D.= 0.76) และการที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านตั้งใจทำงานให้เสร็จอย่างเต็มที่ และรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.76$, S.D.= 0.80) รองลงมาคือระดับปานกลาง ได้แก่ การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.62$, S.D.= 0.83), การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านพร้อมที่จะทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ($\bar{x} = 3.48$, S.D.= 0.93) และการที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก ซับซ้อน มีจำนวนมากมักทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่มีแรงอยากจะทำงานต่อ ($\bar{x} = 3.08$, S.D.= 0.99) เรียงตามลำดับ (ตาราง 10)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (รายชื่อ)

ข้อ	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
21	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานต่าง ๆ	3.62	0.83	ปานกลาง
22	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านพร้อมที่จะทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน	3.48	0.93	ปานกลาง
23	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านตั้งใจทำงานให้เสร็จอย่างเต็มที่ และรวดเร็ว	3.76	0.8	สูง
24	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา	3.77	0.76	สูง
25	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก ซับซ้อน มีจำนวนมากมักทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่มีแรงอยากจะทำงานต่อ	3.08	0.99	ปานกลาง
รวม		3.54	0.61	ปานกลาง

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับสูง ได้แก่ การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.85$, S.D.= 0.62), การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น ($\bar{x} = 3.83$, S.D.= 0.80), การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.83) และการทำงานภายใต้ระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านมีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วมวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ($\bar{x} = 3.68$, S.D.= 0.70) ระดับปานกลางคือการทำงานภายใต้ระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านมีโอกาสได้รับความ

ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ช่วยแก้ไขปัญหาย่อยเสมอ เมื่องานที่ปฏิบัติมีปัญหา ($\bar{x} = 3.63$, S.D.= 0.73) เรียงตามลำดับ (ตาราง 11)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ (รายชื่อ)

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
26	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.83	สูง
27	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น	3.83	0.80	สูง
28	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของหน่วยงาน	3.85	0.62	สูง
29	การทำงานภายใต้ระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านมีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วมวางแผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง	3.68	0.70	สูง
30	การทำงานภายใต้ระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านมีโอกาสได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้ช่วยแก้ไขปัญหาย่อยเสมอ เมื่องานที่ปฏิบัติมีปัญหา	3.63	0.73	ปานกลาง
รวม		3.75	0.56	สูง

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.60$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับสูง ได้แก่ การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติตลอดเวลา ($\bar{x} = 3.85$, S.D.= 0.73) และการที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง หน่วยงานของท่านมีส่วนผลักดันทำให้ท่านมีศักยภาพในการปฏิบัติงานขึ้น ($\bar{x} = 3.69$, S.D.= 0.79) ระดับปานกลางได้แก่

การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 0.81), การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากโยกย้ายไปอยู่ในส่วนงานอื่นที่ตรงกับความรู้ของท่านมากขึ้น ($\bar{x} = 3.48$, S.D.= 0.93) และการที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านหันมาคิด ทบทวนว่างานที่ท่านอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 3.34$, S.D.= 0.96) เรียงตามลำดับ (ตาราง 12)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (รายชื่อ)

ข้อ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
31	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากโยกย้ายไปอยู่ในส่วนงานอื่นที่ตรงกับความรู้ของท่านมากขึ้น	3.48	0.93	ปานกลาง
32	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านหันมาคิดทบทวนว่างานที่ท่านอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง	3.34	0.96	ปานกลาง
33	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง หน่วยงานของท่านมีส่วนผลักดันทำให้ท่านมีศักยภาพในการปฏิบัติงานขึ้น	3.69	0.79	สูง
34	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับกับงานที่ปฏิบัติตลอดเวลา	3.85	0.73	สูง
35	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.67	0.81	ปานกลาง
รวม		3.60	0.53	ปานกลาง

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับสูง คือ การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกอยากแสดงฝีมือการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาเห็นผลงาน ($\bar{x}$

= 3.78, S.D.= 0.66) ระดับปานกลางคือ การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกกดดันกับภาระหน้าที่ ($\bar{x}$ = 3.40, S.D.= 0.96), การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากเลี้ยงงานที่มีโอกาสผิดพลาดสูง ($\bar{x}$ = 3.15, S.D.= 0.99), การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากปกติ ($\bar{x}$ = 2.88, S.D.= 1.05) และการที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้าถูกเรียกให้มาทำงานในวันหยุด ($\bar{x}$ = 2.65, S.D.= 1.04) เรียงตามลำดับ (ตาราง 13)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ (รายชื่อ)

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงงใจ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
36	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากปกติ	2.88	1.05	ปานกลาง
37	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้าถูกเรียกให้มาทำงานในวันหยุด	2.65	1.04	ปานกลาง
38	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกอยากแสดงฝีมือการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาเห็นผลงาน	3.78	0.66	สูง
39	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกกดดันกับภาระหน้าที่	3.40	0.96	ปานกลาง
40	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากเลี้ยงงานที่มีโอกาสผิดพลาดสูง	3.15	0.99	ปานกลาง
รวม		3.17	0.64	ปานกลาง

5. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสายงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.73, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับสูง ได้แก่

การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านตั้งใจปรับปรุงการปฏิบัติของตนเองให้ดีขึ้นเพื่อผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป ($\bar{x} = 4.05$, S.D.= 0.69), การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ($\bar{x} = 3.96$, S.D.= 0.71), การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นนอกเหนือจากได้ขึ้นเงินเดือนเท่านั้น ($\bar{x} = 3.87$, S.D.= 0.88) และการที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านหมั่นติดตามข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมมากขึ้น ($\bar{x} = 3.74$, S.D.= 0.77) ระดับปานกลางคือ การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านไม่อยากผลักดันตัวเองให้ก้าวหน้าขึ้น และมองหางานอื่นที่มั่นคงกว่า ($\bar{x} = 3.04$, S.D.= 1.18) เรียงตามลำดับ (ตาราง 14)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสายงาน (รายชื่อ)

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
41	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกอัดอัดใจที่จะต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากปกติ	2.88	1.05	ปานกลาง
42	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้าถูกเรียกให้มาทำงานในวันหยุด	2.65	1.04	ปานกลาง
43	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกอยากแสดงฝีมือการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาเห็นผลงาน	3.78	0.66	สูง
44	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านรู้สึกกดดันกับภาระหน้าที่	3.40	0.96	ปานกลาง
45	การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านอยากเลี้ยงงานที่มีโอกาสผิดพลาดสูง	3.15	0.99	ปานกลาง
รวม		3.17	0.64	ปานกลาง

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง

ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ผู้วิจัยได้เลือกใช้การแบ่งระดับความสัมพันธ์ของโคเฮน (Cohen, 1988; อ้างอิงจาก Runyon and Other, 1996 : 238) ออกเป็น 3 ระดับดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับความสัมพันธ์
ค่า r ระหว่าง -0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29	ต่ำ
ค่า r ระหว่าง -0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49	ปานกลาง
ค่า r ระหว่าง -1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00	สูง

และปรากฏผลการศึกษาดังตาราง 13

1. ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ($Beta = 0.363$) หมายความว่า ความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง และมีอำนาจพยากรณ์ประมาณร้อยละ 13

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ($Beta = 0.316$) หมายความว่า ความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง และมีอำนาจพยากรณ์ประมาณร้อยละ 10

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ($Beta = 0.449$) หมายความว่า ความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลางและมีอำนาจพยากรณ์ประมาณร้อยละ 20

4. ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ($Beta = 0.255$) หมายความว่า ความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำและมีอำนาจพยากรณ์ประมาณร้อยละ 7

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์	B	S.E.	Beta	t	p-value (Sig.)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
			0.363		
1. ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์	0.276	0.045	(ปานกลาง)	6.119	0.000
			0.316		
2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.248	0.048	(ปานกลาง)	5.217	0.000
			0.449		
3. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	0.361	0.046	(ปานกลาง)	7.874	0.000
			0.255		
4. ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.197	0.048	(ต่ำ)	4.134	0.000

มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1. $F=37.444$, $p=.000$, $r = 363$, $R^2 = .132$, 2. $F=27.213$, $p=.000$, $r = 316$, $R^2 = .100$

3. $F=61.996$, $p=.000$, $r = 449$, $R^2 = .201$, 4. $F=17.094$, $p=.000$, $r = 255$, $R^2 = .065$

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวงในครั้งนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ผลของการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาวิจัย ขอสรุปผลการวิเคราะห์และศึกษาข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานราชการผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีสถานะภาพโสด
2. ผลการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับระดับแรงจูงใจ มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา
3. ผลการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในปานกลาง ระดับสูงคือแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน ระดับปานกลางคือแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ซึ่งหมายความว่า ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ขึ้นลงตามกัน อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ซึ่งหมายความว่า ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ขึ้นลงตามกัน อยู่ในระดับปานกลาง

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ซึ่งหมายความว่า ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ขึ้นลงตามกัน อยู่ในระดับปานกลาง

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชากับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ซึ่งหมายความว่า ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ขึ้นลงตามกัน อยู่ในระดับต่ำ

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง พบว่า ในด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกออกเป็นรายปัจจัยจะพบว่า ปัจจัยที่มีระดับแรงงูใจมาก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

พบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง ระดับสูงคือแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน ระดับปานกลางคือแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริซเบอร์กจะเห็นว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง เพราะพนักงานราชการส่วนใหญ่มีผู้ร่วมงานที่ให้ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และมีความเห็นอกเห็นใจกัน แต่ในปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานราชการยังไม่มีค่าตอบแทน ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ยังมีความเข้าใจว่าไม่คุ้มค่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติกับปริมาณรายได้ถือว่าไม่สมดุล สิทธิประโยชน์ยังไม่ดีเท่าที่ควร ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานหากมองในภาพรวมกับระบบสัญญาที่ต้องต่ออายุทุก ๆ 4 ปี พนักงานราชการยังไม่มีค่าตอบแทน เพราะหากปฏิบัติผลงานไม่ได้ตามเป้าหมายก็มีสิทธิถูกยกเลิกสัญญาได้ทุกเมื่อ ซึ่งถือว่าความมั่นคงยังไม่มี ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อย่างที่ทราบกันดีว่าระบบราชการยังคงมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ การปกครองบังคับบัญชา จะมีความยุติธรรมหรือไม่ก็อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาทั้งสิ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับสูง เพราะพนักงานราชการต้องการเป็นที่ยอมรับในองค์กร หากได้รับการยอมรับก็จะเป็นเหมือนแรงขับให้ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ บวกกับผลของการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้รับโอกาสที่จะมีความก้าวหน้า แน่แน่นอนว่าพนักงานราชการต้องทุ่มสุดตัวเพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยในการปฏิบัติในการปฏิบัติงานทุกตัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทั้งสิ้น

จากการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าหากแยกเป็นรายปัจจัยแล้ว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีระดับแรงจูงใจสูง แต่เมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันแต่อยู่ในระดับปานกลางทำให้สรุปได้ว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน เมื่อแยกเป็นรายปัจจัยมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ปรากฏผลว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มีผลบ้างเล็กน้อยหรืออาจแทบไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมทางหลวง ที่กรมทางหลวงควรให้ความสำคัญ มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ ถือว่าเป็นความสำคัญในระดับต้น ๆ และเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จากผลการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ โดยรวมมีผลอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ท่านมีสิทธิในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับสูงการเป็นสมาชิกสหกรณ์ถือว่าเป็นสิทธิประโยชน์ ที่พนักงานราชการได้รับสิทธิเหมือนข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำของกรมทางหลวง มีสิทธิเป็นผู้ถือหุ้น ฝากเงิน กู้เงิน หรือสิทธิอื่น ๆ ตามประกาศของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมทางหลวง ซึ่งเป็นนิมิตหมายที่ดีที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงานราชการ

ส่วนเรื่องรายได้และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ คณะผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุง แก้ไขในโอกาสต่อไป เมื่อพนักงานราชการมีความเป็นอยู่ที่ดี ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานราชการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มกำลังและความสามารถ

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสำคัญทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีผู้ร่วมงานที่ดี มีความโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้การปฏิบัติด้วยตนเองหรือการทำงานเป็นทีมมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

ผู้บริหารควรมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ หรือแม้กระทั่งลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานภายในกรมทางหลวง ให้สามารถเข้าถึงกิจกรรมต่าง ๆ ได้พูดคุย พบปะสังสรรค์ อาจจะเป็นกิจกรรมนอกค่าย กีฬา ภายในของกรมทางหลวง เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 ให้ต่ออายุสัญญาทุก ๆ 4 ปี

ปัจจุบันพนักงานราชการในหน่วยงานของกรมทางหลวง มีกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นทุกปี คณะผู้บริหาร หรือ อภพ.กรมควรมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงการต่ออายุสัญญา อาจเพิ่มเป็นระบบ ขึ้นบันไดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ หากมีผลการประเมินมาก อาจจะมีเพิ่มจาก 4 ปี เป็น 6 ปี 8 ปี หรือ 10 ปีตามลำดับ เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจในด้านความมั่นคงในงาน ให้พนักงานราชการ มีแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมทางหลวง. (2558, กันยายน). นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี, <http://www.doh.go.th>. (Online).
- กรมทางหลวง. (2559, กันยายน). การบริหารทรัพยากรบุคคล, <http://www.doh.go.th>. (Online).
- กรมทางหลวง. (2559, กันยายน). นโยบายกรมทางหลวงปี 2560, <http://www.doh.go.th>. (Online).
- กรมทางหลวง. (2559, กันยายน). สอบแข่งขันพนักงานราชการ, <http://www.doh.go.th>. (Online).
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ (2555). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมโยธา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร.
- จิรพันธ์ เครือสาร; และ อำพร ไตรภักดิ์, (2548, กรกฎาคม – ธันวาคม). แรงจูงใจกับความสำเร็จขององค์การ. วารสารการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 6 (ฉบับที่ 2): 14-17.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2544). การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์การอธิบาย (Coefficient of Determination). สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2560. จาก <http://www.watpon.com/Elearning/stat23.htm>.
- นวรา นาคเก, (2555). สถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นิพัฒน์ เมฆขจร. (2541, กันยายน-ธันวาคม). แรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์การ. วารสารสุขุทัยธรรมมาธิราช. ปีที่ 11 (ฉบับที่ 3): 66-72.
- เนตรชนก นามเสนาะ, (2549). แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูตฯ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พิทยา บวรวัฒนา, (2558). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์
พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศน์, (2556). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

รสรินทร์ อินทร์บำรุง, (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานในธุรกิจฟาร์มเลี้ยงเป็ดเนื้อระบบปิดในเขตภาคอีสานตอนล่าง*. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
ถ่ายเอกสาร.

ลักษมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาค
กลาง*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.

ศุภักษร รักสัตย์, (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดย่อม
กรณีศึกษา : บริษัท เดอะ ทราเวล ทีม จำกัด*. สารนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (ถ่ายเอกสาร).

สำนักงาน ก.พ. (2557). *นโยบายมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2557 – 2561) และ
แนวทางปฏิบัติ*. หน้า 49-57.

สำนักงาน ก.พ. (2555). *คู่มือการบริหารพนักงานราชการ*. หน้า 1-2.

สำนักงาน ก.พ. (2555). *คู่มือการบริหารพนักงานราชการ*. หน้า 7-17.

สำนักงาน ก.พ. (2559, กันยายน). *คู่มือการบริหารงานพนักงานราชการ 2555*, <http://www.ocsc.go.th>.
(Online).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2559, กันยายน). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ
ราชการไทย*. <http://www.opdc.go.th>. (Online).

อนุชา แซ่เอ็ง, (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน*
ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
(ถ่ายเอกสาร).

Runyon, Richard P; et al. (1996). *Fundamentals of Behavioral Statistics*. U.S.A.: McGraw-Hill.



ภาคผนวก







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบพนักงานราชการและ สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ กรมทางหลวง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้
นโยบายระบบพนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ กรมทางหลวง ของนิสิต
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ข้อมูลจากแบบสอบถามชุดนี้จะถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเชิงวิชาการ และนำเสนอใน
ภาพรวมโดยไม่มีการนำเสนอในระดับบุคคล จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดให้ข้อมูลตามความจริง
และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ
ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี () 25 – 30 ปี () 31 – 35 ปี
() 36 – 40 ปี () 41 – 45 ปี () 46 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. สถานะภาพสมรส

() โสด () แต่งงาน () หม้าย/หย่าร้าง

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความรู้สึกของท่านที่มีต่อปัจจัยในด้านต่าง ๆ โดยมีระดับความเห็น 5 ระดับให้ท่านเลือกตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านรายได้และสิทธิประโยชน์					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. หน่วยงานของท่านให้ค่าจ้างและผลตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น					
3. สิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับครอบคลุม ครบถ้วน					
4. เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับทำให้ท่านมีชีวิตอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหางานอื่นเพิ่ม					
5. ท่านมีสิทธิในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์					
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการเป็นประจำ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน					
7. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ					
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
9. หน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างมีระบบและเป็นทีม					
10. ท่านเป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและขอคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เป็นประจำ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน					
11. หน่วยงานของท่านมีภารกิจชัดเจน และเป็น หน่วยงานแกนหลักของกระทรวงซึ่งคงไม่อาจ ถูกยุบไปได้โดยง่าย					
12. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงเป็น อย่างมาก					
13. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้ ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจน เกษียณอายุ					
14. ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมักถูกกลั่น แกล้งจากผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านเคยได้รับการลงโทษจากผู้บังคับบัญชา โดยไม่เป็นธรรม					
ปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา					
16. หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบ และข้อ ปฏิบัติที่เคร่งครัด					
17. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายการบังคับ บัญชาอย่างมีระบบ					
18. หน่วยงานของท่านและผู้บังคับบัญชามี วิธีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม					
19. ผู้บังคับบัญชาเคยใช้อำนาจสั่งให้ท่านทำงาน โดยไม่ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน					
20. ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจให้คุณให้โทษแก่ท่าน อย่างยุติธรรม					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามในเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายระบบ
พนักงานราชการและสิทธิประโยชน์ ของพนักงานราชการภายใต้ระบบสัญญาจ้าง โดยมีระดับ
ความเห็น 5 ระดับให้ท่านเลือกตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง

โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
21. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่านใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ทำงานต่าง ๆ					
22. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน พร้อมที่จะทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลา เดียวกัน					
23. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน ตั้งใจทำงานให้เสร็จอย่างเต็มที่ และรวดเร็ว					
24. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน กระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ เสร็จก่อนเวลา					
25. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง เมื่อท่าน ได้รับมอบหมายงานที่ยาก ซับซ้อน มีจำนวน มากมักทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่มีแรง อยากจะทำงานต่อ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการยอมรับนับถือ					
26. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน อยากได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
27. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน อยากได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มากขึ้น					
28. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน อยากถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของ หน่วยงาน					
29. การทำงานภายใต้ระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน มีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วมวางแผน การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โดยตรง					
30. การทำงานภายใต้ระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน มีโอกาสได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา ให้ช่วยแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ เมื่องานที่ปฏิบัติมีปัญหา					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
31. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน อยากโยกย้ายไปอยู่ในส่วนงานอื่นที่ตรงกับ ความรู้ของท่านมากขึ้น					
32. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่าน หันมาคิดทบทวนว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสม กับความสามารถของตนเอง					
33. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง หน่วยงาน ของท่านมีส่วนผลักดันทำให้ท่านมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานขึ้น					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
34. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่าน แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติตลอดเวลา					
35. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
ด้านความรับผิดชอบ					
36. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน รู้สึกอดัดใจที่จะต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายเพิ่มเติมจากปกติ					
37. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้าง ทำให้ท่าน รู้สึกไม่พอใจถ้าถูกเรียกให้มาทำงานใน วันหยุด					
38. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน รู้สึกอยากแสดงฝีมือการทำงานให้ ผู้บังคับบัญชาเห็นผลงาน					
39. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน รู้สึกกดดันกับภาระหน้าที่					
40. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน อยากเลี้ยงงานที่มีโอกาสผิดพลาดสูง					
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน					
41. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน อยากมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพการงาน					
42. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน ตั้งใจปรับปรุงการปฏิบัติของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ต่อไป					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน					
43. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน หมั่นติดตามข่าวสารเกี่ยวกับโครงการ ฝึกอบรมมากขึ้น					
44. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน อยากมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น นอกเหนือจากได้ขึ้นเงินเดือนเท่านั้น					
45. การที่ท่านอยู่ในระบบสัญญาจ้างทำให้ท่าน ไม่อยากผลักดันตัวเองให้ก้าวหน้าขึ้น และ มองหางานอื่นที่มั่นคงกว่า					





ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยพนักงานราชการ

พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐ และให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างพนักงานราชการสำหรับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๕ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

“ส่วนราชการ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ราชการส่วนท้องถิ่น

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการ

“พนักงานราชการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการตามวรรคหนึ่งเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑ พนักงานราชการ

ข้อ ๖ พนักงานราชการมีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

๓

ข้อ ๗ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการ ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มงานบริการ
- (๒) กลุ่มงานเทคนิค
- (๓) กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- (๔) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
- (๕) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๖) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ในแต่ละกลุ่มงานตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีกลุ่มงานย่อยเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงานราชการได้

การกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดมีตำแหน่งในกลุ่มงานใด และการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการ

ส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการอาจกำหนดชื่อตำแหน่งในกลุ่มงานตามความเหมาะสมกับหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่จ้างได้

ข้อ ๘ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ

หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

๕

(๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการนั้น

ความใน (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานราชการชาวต่างประเทศซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นของภารกิจของส่วนราชการ

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในการจ้างพนักงานราชการเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการกำหนด

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามความจำเป็นและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว ทั้งนี้ การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามประเภทรายจ่ายที่ได้รับการจัดสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ส่วนราชการอาจขอให้เปลี่ยนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และแจ้งให้สำนักงบประมาณทราบ

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะขอยกเว้นหรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาหรือการเลือกสรรตามที่คณะกรรมการกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถกระทำได้โดยทำความตกลงกับคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานราชการให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

๕

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ

ข้อ ๑๒ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด
เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ วันเวลาการทำงาน หรือวิธีการทำงานในกรณีที่ไม่ต้องอยู่ปฏิบัติงานประจำส่วนราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามหน้าที่ของพนักงานราชการในแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

หมวด ๒

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (๗) การได้รับรถประจำตำแหน่ง
- (๘) สิทธิอื่น ๆ ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ทั้งนี้ เพาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง

๖

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานราชการเพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๗ ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๑๘ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีความผิดได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ ให้กระทำในกรณีการประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติได้

๗

ข้อ ๒๐ พนักงานราชการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๙ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานราชการผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้ส่วนราชการแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น

ข้อ ๒๑ ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

หมวด ๔ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๒ พนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในระเบียบนี้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๒๓ พนักงานราชการต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนด

พนักงานราชการผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานราชการผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๔ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- (๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๒ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดวันเวลาการทำงาน

๘

(๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก

(๙) การกระทำอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๕ เมื่อมีกรณีที่พนักงานราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานราชการที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการการสอบสวนพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานราชการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนตอบแทน หรือลดขั้นเงินเดือนตอบแทน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

หมวด ๕ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๘ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) พนักงานราชการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้หรือตามที่ส่วนราชการกำหนด

๘

- (๓) พนักงานราชการตาย
- (๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๙
- (๕) พนักงานราชการถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการ หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๓๐ ส่วนราชการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานราชการจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ส่วนราชการจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มี ความผิดไว้

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานราชการอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานราชการแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานราชการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้ส่วนราชการอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากส่วนราชการไว้เพื่อชดเชยค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างตามหมวดนี้ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

๑๐

หมวด ๖
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ข้อ ๓๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ” เรียกโดยย่อว่า “คพร.” ประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม อัยการสูงสุด อธิบดีกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาการบริหารงานบุคคล กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และแรงงานสัมพันธ์ สาขาละหนึ่งคน

ให้ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้แทนสำนักงบประมาณและผู้แทนกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๓๕ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ข้อ ๓๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ประธานกรรมการให้ออก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่างหรือแต่งตั้งเพิ่มขึ้น ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งมีวาระเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งยังอยู่ในตำแหน่ง

ข้อ ๓๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเสนอแนะส่วนราชการในการปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารพนักงานราชการเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

๑๑

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง

(๓) กำหนดกลุ่มงานและลักษณะงานในกลุ่มงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานของพนักงานราชการ

(๔) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการที่ส่วนราชการเสนอ

(๕) กำหนดอัตราค่าตอบแทนและวางแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานราชการ

(๖) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

(๗) ให้ความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับระเบียบนี้

(๘) แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควร

(๙) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือกฎหมายอื่น

ข้อ ๓๘ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการและปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่เรื่องใดตามระเบียบนี้กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์หรือปฏิบัติในเรื่องใด คณะกรรมการอาจกำหนดให้เรื่องนั้นต้องกระทำโดย อ.ก.พ. กรม องค์การบริหารงานบุคคลอื่นของส่วนราชการ หรือให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการก็ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๐ ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้างตามคำสั่งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ที่ ๓/๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการตามระเบียบนี้ จนกว่าคณะกรรมการตามระเบียบนี้จะเข้ารับหน้าที่

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่ส่วนราชการยังจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการไม่แล้วเสร็จ ถ้ามีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการจ้างได้ในกรณีที่มีงบประมาณและโครงการแล้ว หรือสำหรับโครงการใหม่ โดยเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการจ้าง

๑๒

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่อัตรารัฐกิจประจำว่างลงและคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนดให้จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการจะดำเนินการจ้างเป็นพนักงานราชการตามระเบียบนี้ได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่อัตรารัฐกิจประจำว่างลงระหว่างปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ หากส่วนราชการยังมีความจำเป็นและไม่ใช้กรณีการจ้างเหมาบริการ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานราชการ





ประวัติย่อผู้สารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้สารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวณัฐธิดา อมรพัฒน์
วันเดือนปีเกิด	8 มีนาคม 2517
สถานที่เกิด	ต.วะตะแบก อ.บำเหน็จณรงค์ จ.ชัยภูมิ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	677 หมู่ 1 ต.วะตะแบก อ.เทพสถิต จ.ชัยภูมิ 36230 โทร. 08 1268 9841
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	
พ.ศ.2538 – 2560 (ม.ค.)	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 – 5 กรมทางหลวง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน กรมทางหลวง นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ กรมทางหลวง
พ.ศ.2560 (ก.พ. เป็นต้นไป)	ลาออกจากราชการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน
พ.ศ. 2538	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจ (บธ.บ) การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ