

ศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา



เอกรัตน์ พูแสง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง ไตพิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการ องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดพะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(ดร. สุจิตรา วสุวัต)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัตน์)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555



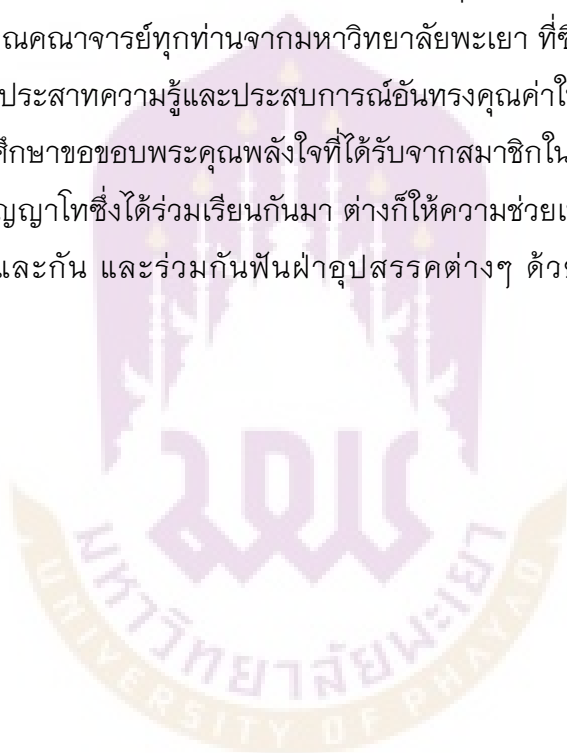
กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.สุจิตรา วสุวัต อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ได้ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด รวมทั้งเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของ การศึกษามาโดยตลอด ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา อันเป็นที่รักยิ่งของผู้ศึกษา ขอบพระคุณข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาทุกท่านที่กรอกข้อมูลในแบบสอบถาม อีกทั้งยังขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านจากมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ซึ่งเป็นสถาบันอันทรงเกียรติ แห่งนี้ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้และประสบการณ์อันทรงคุณค่าให้แก่ผู้ศึกษา

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณพลังใจที่ได้รับจากสมาชิกในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ กลุ่มเพื่อนนิสิตปริญญาโทซึ่งได้ร่วมเรียนกันมา ต่างก็ให้ความช่วยเหลือและห่วงใย รวมทั้งการ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ด้วยความอุตสาหะจนสำเร็จ การศึกษา

เอกรัตน์ พูแสง



ชื่อเรื่อง	ศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า	เอกรัตน์ พูแสง
ที่ปรึกษา	ดร.สุจิตรา วสุวัตติ
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธม. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555
คำสำคัญ	ศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมจากประชากรซึ่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาทั้งหมด จำนวน 106 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การศึกษสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สรุปได้ว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเห็นด้วยกับสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาในระดับมาก ทำให้ทราบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีพอใจในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งเรื่อง ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเรื่องที่น่าอัศจรรย์ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและแรงจูงใจ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ

Title Study of Government officers' working condition in Phayao Provincial Administrative Organization.

Author Ekkarat Foosaeng

Advisor Dr.Suchitra Vasuwatts

Academic Paper Independent Study. MBA. in Master of Business Administration, University of Phayao, 2012.

Keywords Study of Government officers' working condition.

ABSTRACT

The objective of this survey has addressed to the circumstance of Phayao Provincial Administrative Organization. The methodology of survey used questionnaire from the 106 officers of the organization. The collected raw data process to analyze and criticize in 2 sections. Firstly, it demonstrates a percentage of the raw data in average (mean) and standard deviation (SD) by using SPSS software. Secondly, it expresses the environment and attitude of all officers during to work in the Phayao Provincial Administrative Organization. Most officers had stress to satisfy with all working environment and attitude between officer-officer, officer-principal officer. Moreover, they are also satisfied with all incentive and benefit that could support in the prosperous work. Working with the organization could imply that officer is playing a significant important role to drive the organization.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน	11
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	17
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ	17
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	18
3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูล	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	27
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	29
5 บทสรุป	36
สรุปผลการวิจัย	36
อภิปรายผลการวิจัย.....	37
ข้อเสนอแนะ	41
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	43
บรรณานุกรม	44
ภาคผนวก	46
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	47
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	52

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยแบ่งตามสำนัก/กอง.....	24
2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำแนกเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน.....	27
3 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงาน.....	29
4 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	32
5 แสดงสรุปสภาพการทำงานในสำนักงาน	35



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงกรอบการวิจัย	5
2 แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	18



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แบ่งการบริหารประเทศออกเป็น 3 ส่วน เรียกรวมกันว่า “การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน” ประกอบด้วย ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตามที่ สนิท จรอนันต์ (2543, หน้า 1-28)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นครั้งแรกในปี 2476 ตามพระราชบัญญัติ ในฐานะของสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้ มีลักษณะเป็นองค์กร ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา หรือแนะนำแก่กรรมการจังหวัด ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมีลักษณะเป็นนิติบุคคล ที่แยกต่างหากจากราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์เพื่อที่จะแยกกฎหมายเกี่ยวกับสภาจังหวัด ไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดเช่นเดิม จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการและรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้น โดยผลแห่งพระราชบัญญัตินี้ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด ต่อมาปี พ.ศ. 2488 ได้เกิดแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด เพื่อให้มีประสิทธิภาพขึ้น และให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” ขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากสภาจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค และประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บท ว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง จนกระทั่งปี พ.ศ. 2540 ได้มีการประกาศใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 อันเป็นผลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ทั้งนี้ไปประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ซึ่งฝ่ายนิติบัญญัติ เรียกว่า สภาองค์การบริหาร ซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วย

การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่ง เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2540 นอกจากนี้ ในส่วนของข้าราชการส่วนจังหวัด ก็ได้เปลี่ยนเป็น “ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2541 จนกระทั่ง ถึงปัจจุบัน

โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาท้องถิ่น ประกอบด้วย สมาชิก ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ในท้องถิ่นนั้น ๆ คณะผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน เช่น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม กล่าวคือ ประชาชนเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น เลือกสมาชิกด้วยตนเอง ให้เป็นคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง มาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นนั้น ๆ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันนี้ มี 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ)

ในปัจจุบันนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน เพื่อรับผิดชอบการดำเนินการในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหน้าที่ตามพระบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และกฎหมายอื่น ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับกิจการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบดูแล ได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายนิติการ และพาณิชย์ ฝ่ายข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ และฝ่ายส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยได้มีหน้าที่เกี่ยวกับกิจการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้อำนวยการกองกิจการสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างเป็น 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายการประชุมสภา ฝ่ายกิจการสภา และฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

3. กองแผนและงบประมาณ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับ การจัดทำแผนพัฒนา และการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยมีผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ

เป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล

4. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้อำนวยการกองคลังเป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี และฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

5. กองช่าง ได้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านช่างและการสาธารณูปโภค โดยมีผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ ฝ่ายก่อสร้าง และฝ่ายซ่อมบำรุง

6. หน่วยตรวจสอบภายใน ได้มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบงานด้านการเงินการบัญชี และงานพัสดุ ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พะเยาเป็นผู้ควบคุม และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในเป็นผู้ดูแล

7. กองพัสดุและทรัพย์สิน ได้มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ งานเกี่ยวกับสัญญาซื้อ-ขาย งานซ่อมแซม และงานบำรุงรักษาพัสดุ งานเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ งานจำหน่ายพัสดุ โดยมีผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน เป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายพัสดุและฝ่ายทรัพย์สิน

8. กองพัฒนาชนบท มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

8.1 ภารกิจหลัก เกี่ยวกับการสร้างและบำรุงทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์การส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือภารกิจหน้าที่อื่นตามความจำเป็นของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

8.2 ภารกิจรอง เกี่ยวกับการพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน การจัดหาประโยชน์ ในทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดตั้งและดูแลตลาดกลางหรือภารกิจหน้าที่อื่น ตามความจำเป็น โดยมีผู้อำนวยการกองพัฒนาชนบทเป็นผู้รับผิดชอบ

แบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายพัฒนาชนบทและส่งเสริมการลงทุน ฝ่ายสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และฝ่ายการพาณิชย์

ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การของเอกชน ส่วนประกอบสำคัญขององค์การ คือ “คน” ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละองค์การนั่นเอง การศึกษาเกี่ยวกับองค์การ และการบริหาร องค์การเป็นเรื่องยุ่งยากและสลับซับซ้อน ทั้งนี้เพราะความต้องการของสมาชิกในองค์การ ตลอดจนผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการบริหารงาน ให้สามารถอยู่รอด และเจริญก้าวหน้าต่อไป จึงจำเป็นต้องเข้าใจจุดประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน

ฝ่ายต่าง ๆ ให้ถ่องแท้ เมื่อ “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ ดังนั้น จึงสมควรที่จะทุ่มเท ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์ในการทำงานมากขึ้น (วิรัช สงวนวงศวณ, 2521)

ในการทำงานทุกองค์การ ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรือง หรือเสื่อมโทรมได้ ถึงกับมีนักวิชาการบางคนเชื่อมั่นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเหนือกว่าปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด อันได้แก่ เงินงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารขึ้น นอกจากนี้ มนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่อีกด้วย ซึ่งหากองค์การใดที่บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์การนั้นย่อมมีประการณ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นองค์การหนึ่ง ที่มีบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ หากบุคลากรขาดอิสระในการทำงาน และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานน้อย รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย ไม่มีผลตอบแทนและแรงจูงใจที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองไม่มีความสำคัญกับองค์การ องค์การนั้นก็เลยไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์การ มีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรต้องการที่จะทุ่มเท ความรู้ ความสามารถ และเต็มใจที่จะทำกับงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย

บุคลากรที่ทำงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ปัจจุบันมีทั้งหมด 106 คน ซึ่งทุกคนล้วนเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ทั้งสิ้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งจะทราบถึงสภาพการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งทำให้ข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในการปรับปรุงองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเวลา

ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ระหว่างวันที่ 18 มิถุนายน 2554 – 15 พฤษภาคม 2555

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและแรงจูงใจ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ทั้งหมดจำนวน 106 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตเฉพาะหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ ไม่ถูกควบคุม สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถใช้ความคิดของตนเองในการทำงานได้

ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลากหลายด้าน ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่สลับซับซ้อน และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานเสมอ

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับขั้นอย่าง เป็นธรรม รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

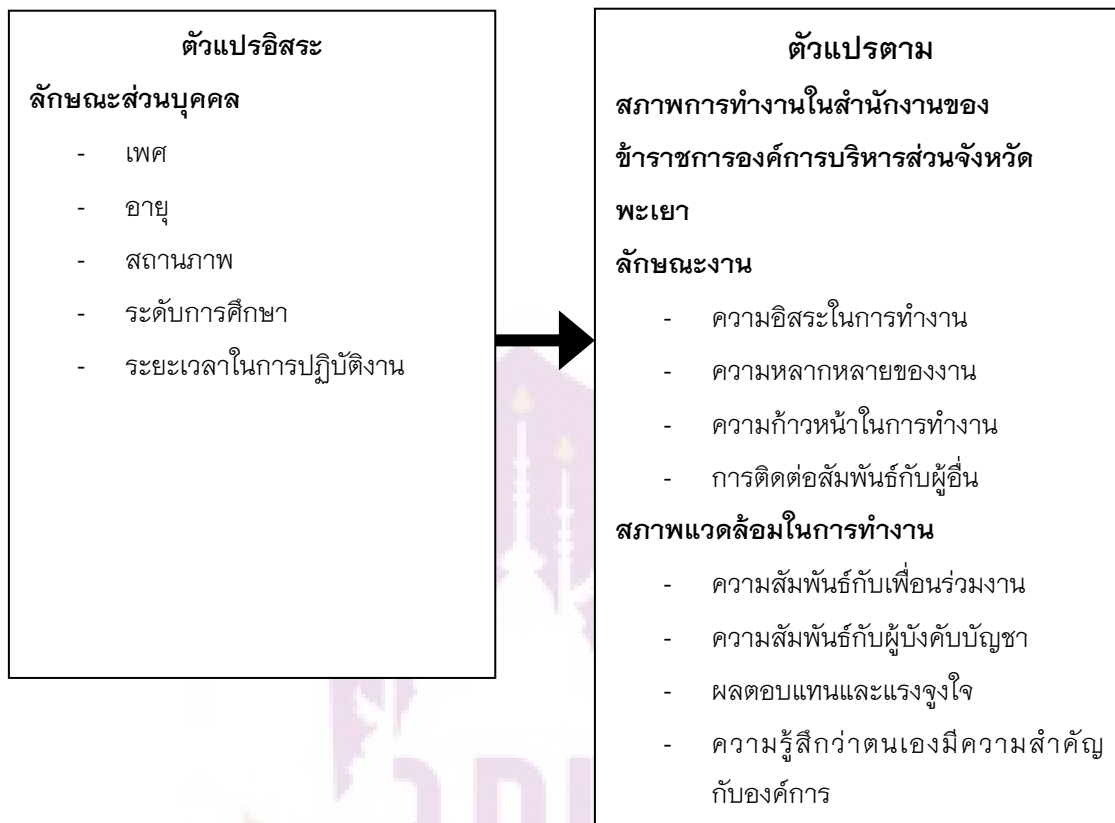
การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีการประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การอยู่เสมอ รวมถึงการได้รับความร่วมมือในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ตั้งแต่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
2. สามารถนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและประกอบการวางแผนในการจัดทำนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่ศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยต่อไป

จากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
6. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

องค์การถูกสร้างขึ้นมาจากบุคคลพยายามบรรลุถึงเป้าหมาย องค์การจะเป็นกลไกของความสำเร็จในด้านการเป็นปัจจัยการผลิตเหมือนกับแรงงาน ที่ดิน และทุน องค์การให้ความ สามารถกับบุคคลในการบรรลุถึงสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ที่จะบรรลุความสำเร็จนั้น และในทางกลับกันบุคคลถูกคาดหวังให้มีส่วนช่วยบางอย่าง ต่อองค์การ เวลา ความสามารถ ความพยายามและเงินทุนเป็นการให้ประโยชน์บางอย่าง ที่บุคคลถูกคาดหวังจากองค์การ (สมชัย ศรีสิทธิยากร, 2540, หน้า 17)

Weber (อ้างถึงใน สมชัย ศรีสิทธิยากร, 2540, หน้า 18) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่ หรือระบบราชการ (bureaucracy) โดย Weber ใช้ระบบราชการเป็นต้นแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์การในสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งระบบราชการ มิได้จำกัด ความหมายว่า จะต้องเป็นองค์การในภาครัฐบาล หรือเป็นระบบราชการเพียงอย่างเดียว โดยจะเห็นว่า ระบบราชการเป็นรูปแบบการจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนไม่ว่าจะเป็นองค์การภาคธุรกิจ องค์การของรัฐบาลเอง องค์การทหาร Weber ให้ความเห็นว่า การได้มาซึ่งอำนาจ ด้วยวิธีการที่ชอบธรรมตามกฎหมาย (legal rational authority) เป็นวิธีการที่ดี และเหมาะสมที่สุดกับการนำไปใช้ในองค์การระบบราชการ เพราะจะเป็นการสร้างการยอมรับจากมวลชนสมาชิกภายในองค์การ และผู้นำสามารถ

นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และเพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (maximum efficiency) โดยมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. การบริหารที่ใช้แบบความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ในการปฏิบัติงาน (impersonal and formal conduct) โดยได้นำความเป็นเหตุเป็นผลมาใช้ แทนเรื่องของความสัมพันธ์ส่วนตัว บุคลิกภาพ และอารมณ์ของบุคคล
2. การจ้างงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ควรจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความสามารถ (employment and promotion on the basis of technical competence) เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะได้คนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดมาทำงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
3. การใช้แรงงาน โดยใช้หลักความชำนาญเฉพาะบุคคล ระบุความรับผิดชอบที่ชัดเจน (systematic specialization of labor and specification of responsibility) เพื่อให้คนงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถ และไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนกันและกัน
4. การใช้กฎ ระเบียบ เป็นแนวทางในการทำงาน (well-ordered system of rules and procedures) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในแบบอย่างเดียวกัน
5. การมีลำดับสายชั้นในการบังคับบัญชา (hierarchy of positions) หมายถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ จะถูกควบคุมบังคับบัญชาโดยตำแหน่งที่สูงกว่า
6. การแบ่งแยกเรื่องส่วนตัว และเรื่องขององค์การออกอย่างชัดเจน (separation of the Property and affairs) ทั้งในเรื่องการงานและทรัพย์สิน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุก ๆ สิ่งที่มีอยู่ภายนอก สภาวะและอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งหมดที่อยู่ภายนอกตัวเรา ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิตและวิวัฒนาการของร่างกาย พฤติกรรมและสังคมของมนุษย์

Harrell (1949, pp. 260-274) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ทำงานนาน จนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่าการวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน พบว่าเพศหญิง มีความอดทนที่จะทำงานที่จะต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อน มากกว่าเพศชาย

1.3 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่ชัดเจน แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.4 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน จากผลงานวิจัยบางแห่ง ได้ค้นพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่า คนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.5 ระดับเงินเดือน พบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินยังเกี่ยวข้องกับ ความสามารถที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการ ทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job)

2.1 ลักษณะงาน ประกอบไปด้วย ความน่าสนใจของงาน และความท้าทายของงาน ความแปลกใหม่ของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษา โอกาสที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้ลึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทายเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน และความชำนาญในการทำงาน มักพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ จะต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ในหน่วยงานขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจาก หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกัน ได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 สภาพทางภูมิศาสตร์ ซึ่งโดยในแต่ละท้องถิ่น หรือแต่ละพื้นที่ได้มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องมาจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิด ระหว่างคนงานในเมืองเล็ก มีมากกว่า ในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.5 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบายเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะต้องทำอะไร และจะดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management)

3.1 ความมั่นคงในงาน โดยจากการศึกษาค้นคว้าแล้วส่วนใหญ่ มักพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลง แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน กล่าวคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (lifelong employment)

3.2 โอกาสก้าวหน้า ในการทำงานนั้น มีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงานและบุคคลที่ใช้เครื่องมือ และความชำนาญงาน และมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง

3.3 สภาพการทำงาน พนักงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เช่น เรื่องสถานการณณ์ และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพที่ทำงาน

3.4 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.5 ความรับผิดชอบงาน โดยจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมี ความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น อายุประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.6 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงาน นั่นก็คือ การชี้แนะในการทำงาน จากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน และองค์การ ด้วย

3.7 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาค้นคว้าจากหลายแห่ง ซึ่งได้พบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่า การทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมาย และความสำคัญยิ่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.8 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมในความสามารถของผู้บริหารนั้น ย่อมจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธา ในความสามารถ และความตั้งใจของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้พนักงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.9 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานความเข้าใจดีต่อกันทำให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือ องค์การใด ๆ ก็ตามนั้น ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา จะต้องรู้ถึงพื้นฐานความต้องการของบุคคล ในหน่วยงานเป็นอันดับแรก แล้วค่อยจัดสิ่งตอบสนองความต้องการนั้น ๆ โดยที่ทั้งผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้กลวิธี ตลอดจนจรรยาบรรณในการบริหารต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้หลักจิตวิทยา สมมติฐานในการทำงานของมนุษย์ และหลักคุณธรรม นำมาผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดการจูงใจ ที่เหมาะสมกับงาน และบุคคล อันจะส่งผลให้บุคคล เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ ตามทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of need theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน เปล่งศรี อินคินทร์, 2526, หน้า 34-37) ได้เขียน ทฤษฎีสิ่งจูงใจ (motivator theory) หรือที่เรียกกันทั่ว ๆ ไปว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (maslow's general theory of human motivation) เป็นทฤษฎีซึ่งมาสโลว์ กล่าวถึง สิ่งจูงใจจาก ความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด ในขณะที่ความต้องการใดที่ก็ตามได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่น จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่อีกต่อไป และ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ถือเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการทางด้านอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในด้านนี้โดยปกติแล้ว องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ้างเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security of safety needs) ถ้าหากเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น ซึ่งหมายรวมถึงความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (social or belongingness needs) ภายหลังจากที่ได้รับ การตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง ตลอดจนกระทั่งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่น ๆ ยกย่องสรรเสริญ ในความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ กล่าวคือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวังทะเยอทะยาน ใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งนั้นในทัศนะของตน

ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow's Hierarchy needs

มาสโลว์ (Maslow) มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะประกอบไปด้วย 2 หลักการ คือ

1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคน ไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านอื่นอีกต่อไป คนเหล่านี้จะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ยอมรับและความพอใจความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า กล่าวไว้คือ ลำดับชั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับกำหนดไว้ จากระดับต่ำไประดับสูงกว่า ความต้องการของคนในแต่ละระดับ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจ จะเห็นว่าความต้องการสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไป และอาจจะเกิดความรู้สึกปลงตก ในภาพที่ตนเป็นอยู่ เช่น เมื่อคนได้รับการสนองความต้องการอยู่ในระดับหนึ่งแล้วอย่างสมบูรณ์ ก็ยากจะได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นอีกในระดับสูงกว่า แต่ยังมีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ หรือไม่สำเร็จตามความต้องการ ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุด การแสวงหา การพักผ่อน และยอมรับสภาพ ไม่มีการดิ้นรนอีกต่อไป ซึ่งในทิศทางตรงกันข้ามนี้ ถ้าความต้องการในระดับต่ำกว่าในแต่ละระดับ ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะเกิด ความต้องการในขั้นต่อไปอีกจนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการระดับสูงสุด คือ การได้รับความ สำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอริชเบอร์ก (Two-factor theory)

เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg & others, 1959, pp. 71-79 อ้างถึงใน อ่างถึงใน อ่าง นคร รัตน์ชัย, 2535, หน้า 17) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพบทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า motivation-hygiene theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่อาจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิด ความพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง คนที่จะสามารถทำงานเรียบร้อย เป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การที่ได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับ จากผู้บัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของ การยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ และต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจาก การได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนขั้น หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) หรือหมายถึง ปัจจัยต่ำจนเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็น ผลตอบแทน จากการทำงานของคนในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หรือหมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superiors) หรือ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และ มีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relationship superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่จะแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถ ทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship peers) ซึ่งจะหมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงาน ร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือมีความยุติธรรมในการบริหาร นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในขององค์การ หรือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.8 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) หรือหมายถึง ภาวะของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผล ที่ได้รับจากงานของเขา

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ตาราง 1 แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยของ เฮอริชเบอร์ก

ปัจจัยจูงใจ/ลักษณะงาน	ปัจจัยสุขอนามัย/สภาพแวดล้อม
ความสำเร็จ	นโยบายและการบริหาร
การยอมรับนับถือ	การบังคับบัญชา
ลักษณะงาน	สภาพการทำงาน
ความรับผิดชอบ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต	เงิน สถานภาพ ความมั่นคง

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ แมค กรีเกอร์ (Mc Greger, 1971, pp. 127-132) สรุปความรู้พื้นฐานไว้ดังนี้

ทฤษฎี X ตามทฤษฎีของ แมค กรีเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะไม่ดี ดังนั้น คนทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงบิดพลิ้วได้ จะกระทำทันที เพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานนั้นๆ คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำได้ดี และทำโทษคนไม่ทำงาน โดยทั่วไปคนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง โดยรวมแล้วทฤษฎีนี้ มองคนในแง่ร้าย คนมีความต้องการในด้านร่างกายเพียงอย่างเดียว ไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไปตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษ มากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

แนวคิดนี้เป็นผลสะท้อนจากการจัดองค์การทางการเมือง ซึ่งปัจจุบันแนวคิดนี้มีผู้เชื่อถือโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่ผู้เดียว นักบริหารที่เชื่อมั่นในทฤษฎีนี้จะเข้าใจว่าสิ่งจูงใจที่ทำให้คนในองค์การทำงานได้ดีที่สุดคือ การให้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ คือ ใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ แบบขององค์การเช่นนี้จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องต้น หรือเป็นแนวคิดในการจัดรูปแบบราชการ หรือการจัดองค์การตามประเพณีนิยม

ทฤษฎี Y ของ แมค กรีเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานไว้เกี่ยวกับคน ในแง่ตรงข้ามกับทฤษฎี X ดังนี้

โดยทั่วไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำงานที่ตนทำร่วมกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็จะปรารถนาที่จะทำ และถ้างานใดทำเพราะถูกบังคับควบคุม คนอาจจะไม่อยากทำงานนั้น ๆ ก็ได้ การควบคุมบังคับบัญชาบทลงโทษ การข่มขู่ใด ๆ ไม่ใช่วิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควมเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบ ให้เขารับผิดชอบต่องานของเขา เขาจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

การที่กล่าวว่าคนชอบปิดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบความมั่นคง ส่วนตัวนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่ามากกว่า ลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติ ดังกล่าวเพียงด้านเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้อง เหมาะสม และได้สอดคล้องกับ ความต้องการแล้วคนก็อยากทำงาน อยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

ทฤษฎีนี้ เน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์รู้จักตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตนเอง ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านติดต่อบุคลากร ซึ่งทางฝ่ายบริหาร ควรสร้างสรรค์สถานการณ์ ที่จะทำให้สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วม ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล มีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นส่วนรวม

ความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีของ มาสโลว์ เฮอริเบอร์ก และแมค กริเกอร์ นั้น ถ้ามอง ความต้องการในระดับต่ำ (lower-level needs) ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ อันได้แก่ความต้องการทางด้านกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคม อาจเปรียบได้กับปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ซึ่งในทางทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก อันได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน นโยบายการบริหารขององค์การ การควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใน องค์การ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพในการงาน แต่ถ้าหากมองถึง ความต้องการระดับสูง (higher-level need) ของมาสโลว์ อันได้แก่ ความต้องการเคารพยกย่อง ความต้องการความสำเร็จ ก็จะเปรียบเสมือนปัจจัยกระตุ้น (motivators) ซึ่งตามแนวคิดของ เฮอริเบอร์ก อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องในผลงาน ความก้าวหน้า ของลักษณะงานที่ทำ

สำหรับทฤษฎี Y ของ แมค กริเกอร์ อาจเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ และ เฮอริเบอร์กในลักษณะที่ว่า ทฤษฎี Y ตั้งของสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการ ของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการสมหวังในชีวิต และมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ทางสังคม ต้องการในเรื่องของความรับผิดชอบ ต้องการควบคุม สั่งการด้วยตนเอง จะเห็นได้ว่า ความต้องการระดับสูง ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ และปัจจัยค้ำจุนของ เฮอริเบอร์ก สามารถใช้ ข้อสมมติฐานเดียวกันกับทฤษฎีของ แมค กริเกอร์

ความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีทั้ง 3 ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณา ในด้านการทำนุบำรุงขวัญ กำลังใจ ของผู้ปฏิบัติงานได้ เพื่อทำให้ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ ที่น่าพอใจเสมอ

สำหรับทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ สามารถใช้เป็นแนวทางการบำรุงขวัญ กำลังใจให้สอดคล้องกับลำดับชั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีจูงใจของ เฮอริเบอร์ก ถือเป็นแนวความคิดที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใด ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นที่ส่งเสริมความพอใจในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยทั้ง 2 อย่างมีจุดประสงค์ต่างกัน จึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถเลือก ส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ได้เหมาะสม

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมค กริเกอร์ อาจสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ขวัญกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดียิ่งขึ้น ๆ ไปได้ โดยผู้บังคับบัญชาจะสามารถใช้ทฤษฎีนี้ ช่วยมองลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา เลือกแนวทางการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กันตนา เพิ่มผล (2550, หน้า 3) กล่าวว่าองค์การประกอบด้วยระบบคนและระบบงาน คนที่มีระบบนั้น ก็คือ คนที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ คนที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างงาน ให้เป็นระบบได้ คืองานสำเร็จมีประสิทธิภาพนั่นเอง ฉะนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของคนในองค์การ จะต้องรู้จักปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความสามารถและทักษะ การทำงานของตนเองและของผู้อื่นให้ดีขึ้นตามเป้าหมายของตนเองและองค์การ บรรลุซึ่ง ประสิทธิภาพโดยจะต้องเริ่มที่การพัฒนาตนเองก่อนเสมอ โดยพัฒนาตนเองให้เป็นคนเก่ง 4 เก่ง คือ เก่งตน เก่งคิด เก่งงานและเก่งดำเนินชีวิต ซึ่งวิธีพัฒนาดังกล่าวจะต้องพัฒนาตั้งแต่ระบบ การศึกษาอย่างมีแบบแผน การศึกษาจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อฝึกฝนพัฒนาตนเอง และก้าวไปสู่ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ในทุก ๆ ระดับขององค์การ นอกจากการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานแล้ว การมุ่งสู่การเป็น หัวหน้างาน หรือการเป็นยอดหัวหน้างานจะต้องพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้โลกกว้าง ซึ่งต้อง พัฒนา 3 เรื่อง คือ เรื่องที่ต้องรู้ เรื่องที่ควรรู้ และเรื่องที่รู้ไว้ก็ดี เพื่อพัฒนาการเบื้องต้นเท่านั้น และต้องพยายามปรับตัว เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อยู่ตลอดเวลา

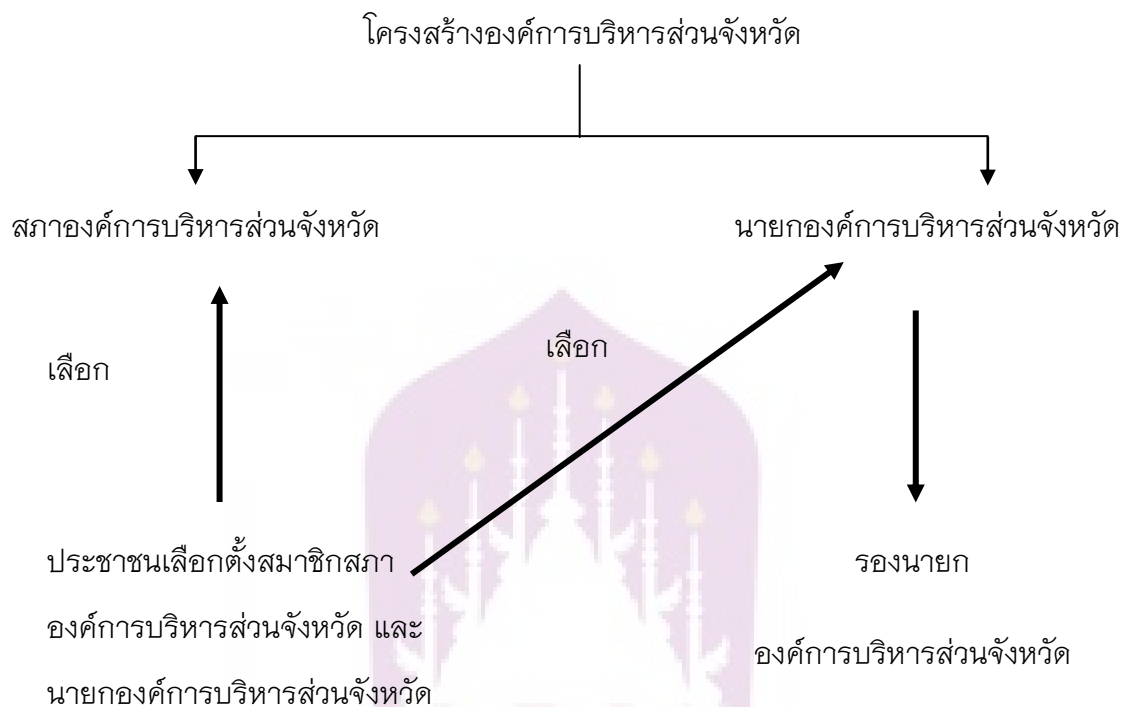
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

จากแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้ใช้เป็นกลไกที่สำคัญในการเพิ่มคุณค่า ให้กับส่วนราชการ และจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 ได้บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยที่ให้ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติไว้ด้วยว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ”



องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด แบ่งโครงสร้างองค์การออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร



จำนวนประชากร	สมาชิกสภา อบจ.	สมาชิกสภา อบจ.	รองนายก อบจ.
ไม่เกิน 500,000 คน	24 คน	24 – 30 คน	2 คน
500,001 – 1,000,000 คน	30 คน	36 – 42 คน	3 คน
1,000,001 – 1,500,000 คน	36 คน	48 คน	4 คน
1,500,001 – 2,000,000 คน	42 คน		
เกิน 2,000,000 คน	48 คน		

ภาพ 2 แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ฝ่ายนิติบัญญัติ จะเรียกชื่อว่า สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดของแต่ละจังหวัดจะไม่เท่ากัน อยู่ระหว่างจำนวน 24 – 48 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในจังหวัดนั้น

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งถือเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่พิจารณาร่างข้อบัญญัติจังหวัด และมีหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหลัก

ฝ่ายบริหาร เรียกว่า นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน เพื่อรับผิดชอบการดำเนินการในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และกฎหมายอื่น ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำหรับรองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ซึ่งได้มาจากการแต่งตั้งของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 24 คน สามารถแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 2 คน

นโยบายบริหารกิจการของนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (ไพรัตน์ ต้นบวรจง, 2551, หน้า 1-10) ได้ให้นโยบายและแนวทางปฏิบัติราชการในโอกาสเข้ารับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เป็นสุขร่วมกันภายใต้แนวปฏิบัติของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนา คือ เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีองค์ความรู้ ฟังตนเองได้ และได้กำหนดนโยบายไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. นโยบายด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.1 ด้านการศึกษา การศึกษา เพิ่มรากฐานของการพัฒนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม เป็นการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวต่อการดำรงชีวิตอยู่ร่วมสังคม และผู้อื่นการตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าการศึกษา นำพาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นคนมีคุณธรรมคนดีมีความสามารถ คิด พุด และทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาศึกษาดังนี้

1.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษา และ
เครือข่ายสารสนเทศเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา

1.1.2 ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน ให้มีความพร้อมทางทักษะวิชาการ เพื่อเตรียม
เข้าสู่ระดับมหาวิทยาลัยได้อย่างมีคุณภาพ

1.1.3 จัดให้มี แหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน เพื่อกระจายโอกาส
ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองทางด้านวิทยาศาสตร์ดาราศาสตร์ และศิลปะศาสตร์

1.1.4 ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ให้สถานศึกษาได้นำไปบูรณาการ
กับหลักสูตรแกนกลาง เพื่อให้เยาวชนได้รู้จักท้องถิ่นและมีจิตสำนึกรักท้องถิ่นของตนเอง

1.2 ด้านศิลปวัฒนธรรม

1.2.1 ส่งเสริมและให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมศิลปวัตถุ และ
โบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งรายได้ของประชาชนในท้องถิ่น

1.2.2 ส่งเสริมให้มี ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งเป็นต้นทุนของสังคม เพื่อให้
เกิดมูลค่าเพิ่ม โดยเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว

1.2.3 ส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน ผู้สูงอายุ นักเรียน นักศึกษานักวิชาการให้มี
บทบาท และกิจกรรมการสืบค้น และศึกษาเรื่องราวในอดีตของท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์ฟื้นฟู
เผยแพร่สืบสานศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

1.3 ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.3.1 ยกย่องและเชิดชูศิลปินในท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

1.3.2 สนับสนุนให้มีการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นระบบและถ่ายทอดภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีการสืบสานกันต่อไป

2. นโยบายด้านการสร้างรายได้

2.1 ส่งเสริมการทำเกษตรผสมผสาน เกษตรทางเลือกใหม่ เพื่อลดรายจ่ายเพิ่ม
รายได้ เช่น การปลูกพืชเศรษฐกิจและเกษตรอินทรีย์ เช่น ผลิตปุ๋ยอินทรีย์เม็ดปุ๋ยน้ำชีวภาพ และ
อาหารสัตว์จากวัตถุดิบอินทรีย์

2.2 ส่งเสริมให้มีพื้นที่เพาะปลูก ที่มีระบบชลประทาน และมีศักยภาพให้ทำเกษตร
ได้ตลอดปี โดยเน้นการปลูกพืชตามฤดูกาล พืชเศรษฐกิจ สอดคล้องความต้องการของตลาด
และศักยภาพของประชาชนในพื้นที่

2.3 ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและพัฒนา
คุณภาพมาตรฐาน รูปแบบ และบรรจุภัณฑ์ของสินค้าทางเกษตรและเกษตรกร ยุทธศาสตร์
โดยจัดตั้งศูนย์ออกแบบและรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ผสมขอเรียนว่า ในสมัยที่แล้วได้เริ่มทำ

การสร้างที่ทำการศูนย์ผลิต OTOP บริเวณหน้าวัดพระเจ้าตนหลวง ขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการก่อสร้าง เมื่อก่อสร้างเสร็จ ประชาชนจะได้ประโยชน์ และมีรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์

2.4 จัดตั้งเครือข่ายตลาดกลางสินค้าทางการเกษตรและอุตสาหกรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการซื้อขายภายในจังหวัด และระหว่างจังหวัด ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจากผู้ขายสู่ผู้ซื้อโดยตรง เพื่อเป็นการขยายตลาด และเพิ่มมูลค่าของสินค้า

3. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

3.1 ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ตำบลให้มีคุณภาพ ให้เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดพะเยา

3.2 แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา ด้านเศรษฐกิจ สังคม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมวางแผนทางแก้ไขปัญหาด้านผลิตภัณฑ์ และสังคม

3.3 ส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดพะเยา โดยการ

3.3.1 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สนับสนุนกิจกรรมร่วมกับองค์การภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัด

3.3.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม และผลิตภัณฑ์ของตำบล โดยจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เพื่อรวมสถิติการพาณิชย์และการให้บริการ

3.4 เร่งรัดให้มีการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งประชาชนจะได้รับประโยชน์โดยตรง และดำเนินการโอนเงินงบประมาณจากโครงการที่ไม่สำคัญ หรือไม่มีความจำเป็นเร่งด่วน มาตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่ตามโครงการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า เพื่อทำให้เกิดการสร้างงานและสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น

4. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 ส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการอนุรักษ์ และพัฒนาพื้นที่ต้นน้ำ และลุ่มน้ำ แหล่งกักเก็บน้ำ คูคลองส่งน้ำ และการรักษาคุณภาพน้ำ

4.2 ส่งเสริมให้การบริหารและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางชีวภาพแบบบูรณาการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนจนถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม

4.3 ประสานงานกับหน่วยราชการที่ซึ่งเกี่ยวข้อง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพะเยา ดำเนินการจัดระบบกำจัดขยะรวม เพื่อให้มีระบบการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน ไม่ก่อให้เกิดมลภาวะเพิ่มขึ้น และลดความขัดแย้งของชุมชนระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.4 รณรงค์ให้มีการลดปริมาณขยะ มีการเผยแพร่ขยะ รวมถึงการนำสิ่งของ หรือ เศษวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ใหม่ การนำขยะบางส่วนไปทำปุ๋ยชีวภาพ

4.5 ประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงาน ภาคเอกชนจัดให้มีระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยสร้างเครือข่ายขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดศักยภาพในการดำเนินการรวดเร็ว ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์

5. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

5.1 เร่งรัดปรับปรุง พัฒนาบำรุงรักษาถนน สะพานเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีสภาพมาตรฐานใช้งานได้

5.2 สร้างและบำรุงรักษาแหล่งกักเก็บน้ำ ขุดลอกทางน้ำ และระบบการส่งน้ำเข้าสู่ พื้นที่การเกษตรกร เพื่อเอื้อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของประชาชน

5.3 ส่งเสริมให้มีระบบผังเมืองรวม ซึ่งเชื่อมโยงผังเมืองเทศบาลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อให้มีการใช้พื้นที่ให้เหมาะสมกับการพัฒนาในอนาคต

5.4 เร่งรัดพัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรกรรม โดยการนำเอาเครื่องจักรกลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ไปดำเนินการ เพื่อเป็นการลดต้นทุนการขนส่งผลผลิตการเกษตร

6. นโยบายด้านการเสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง

6.1 ด้านการสงเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส

6.1.1 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเด็กเข้าสู่วัยเรียน

6.1.2 ส่งเสริมให้สตรีได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

6.1.3 ให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้

6.1.4 ให้การสงเคราะห์แก่ผู้ประสบภัยตามธรรมชาติ สาธารณภัย เพื่อให้เป็น การบรรเทาความเดือดร้อนในเบื้องต้น

6.2 ด้านการสาธารณสุขและสุขภาพ

6.2.1 ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพ กระผมขอเรียนว่า ในสมัยที่แล้ว ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับการถ่ายโอนสนามกีฬาจังหวัด จากส่วนกลาง และมีสนามกีฬาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อำเภอตอกใต้ จำนวนหนึ่งแห่ง ปัจจุบันสนามกีฬาอยู่ในระหว่างการปรับปรุงไปสู่มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ สูงสุด จากการให้บริการ และได้ออกกำลังกาย

6.2.2 จัดระบบป้องกันและระงับโรคติดต่อ ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.2.3 ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ ตั้งแต่วัยเด็ก โดยสนับสนุนกิจกรรมอนามัยโรงเรียน

6.3 ด้านการกีฬา

6.3.1 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมกีฬาในระดับชุมชนและโรงเรียน มุ่งเน้นการกีฬาเพื่อสุขภาพและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสู่กีฬา เพื่อความเป็นเลิศ

6.3.2 สนับสนุนให้มีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับอำเภอ จังหวัด และระดับเขต เพื่อความภาคภูมิใจของประชาชนในจังหวัดและสร้างโอกาสให้นักกีฬาได้ก้าวสู่นักกีฬาระดับอาชีพต่อไป

6.3.3 ส่งเสริมให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่เล่นกีฬา เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน มีการออกกำลังกายได้ตามความเหมาะสมของวัย

7. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร

7.1 ด้านการเมือง ส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีกิจกรรมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

7.2 ด้านการบริหาร

7.2.1 จัดระบบการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแบบบูรณาการ และมียุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

7.2.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทั้งระบบให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

7.2.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการเชื่อมต่อข้อมูลทั้งในองค์การและนอกองค์การ อีกทั้งเป็นระบบฐานข้อมูลที่ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

7.2.4 ปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2.5 มุ่งเน้นการบริหารงาน โดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เช่น ใช้ศูนย์คลินิกเซ็นเตอร์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นศูนย์กลางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการสำรวจ และทราบความต้องการของคนในท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไขอย่างรวดเร็ว และทั่วถึง

ในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ข้าราชการเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้วางไว้ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจึงขอเสนอรายละเอียด วิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งกระจายการปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ อันได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองแผน และงบประมาณ กองกิจการสภา กองพัสดุและทรัพย์สิน กองพัฒนาชนบท และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนทั้งสิ้น 106 คน

ตาราง 2 แสดงจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา แบ่งตามสำนัก/กอง

สำนัก / กอง	ประชากร
สำนักปลัด	27
กองคลัง	15
กองช่าง	20
กองแผนและงบประมาณ	12
กองกิจการสภา	7
กองพัสดุและทรัพย์สิน	11
กองพัฒนาชนบท	10
หน่วยตรวจสอบภายใน	4
รวม	106

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมงานวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งถือเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามส่วนนี้จะวัดระดับความคิดเห็นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยลักษณะแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง สภาพการทำงานในสำนักงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบโดยอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เพื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาทั้งหมด จำนวน 106 คน
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับวิเคราะห์ทางสถิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์และบรรยายข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายข้อ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เกณฑ์การแปลความหมาย ระดับความคิดเห็นของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการกำหนดช่วง

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนระดับความคิดเห็น ใช้เกณฑ์แปลผลข้อมูลโดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 69) มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงของค่าเฉลี่ย	ระดับการประเมิน
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่องการศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำแนกเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	50	47.2
หญิง	56	52.8
รวม	106	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	14	13.21
31-40 ปี	45	42.45
41-50 ปี	27	25.47
50 ปีขึ้นไป	20	18.87
รวม	106	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	27	25.5
สมรส	74	69.8
หย่าร้าง	4	3.8
หม้าย	1	0.9
รวม	106	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	6.6
ปริญญาตรี	59	55.7
สูงกว่าปริญญาตรี	40	37.7
รวม	106	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	24	22.6
6 – 10 ปี	26	24.5
10 ปีขึ้นไป	56	52.8
รวม	106	100.00

จากข้อมูลตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2

ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.45 รองลงมาคือ มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.47 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.21 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 สถานภาพโสด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และมีสถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ อยู่ที่ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาอยู่ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 4 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงาน เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน

ความอิสระในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
1. การใช้กฎระเบียบมีผลต่อการทำงานของท่าน	60 (56.6)	27 (25.5)	17 (16.0)	2 (1.9)	-	4.37	.82
2. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นท่านมักจะแก้ไขปัญหาด้วยตัวของท่านเอง	16 (15.1)	48 (45.3)	31 (29.2)	9 (8.5)	2 (1.9)	3.63	.90
3. ท่านไม่มีโอกาสในการออกความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	15 (14.2)	21 (19.8)	37 (34.9)	21 (19.8)	12 (11.3)	3.06	1.19
รวม						3.69	.620

ตาราง 4 พบว่า สภาพการทำงานในสำนักงาน เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับมาก (\bar{X} = 3.69) โดยเห็นด้วยกับการใช้กฎระเบียบมีผลต่อการทำงานของท่าน มากที่สุด (\bar{X} = 4.37) รองลงมา เมื่อเกิดปัญหาขึ้นท่านมักจะแก้ไขปัญหาด้วยตัวของท่านเอง (\bar{X} = 3.63) ท่านไม่มีโอกาสในการออกความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 3.06) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความหลากหลาย
ของงาน

ความหลากหลายของงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
4. งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง	21 (19.8)	31 (29.2)	31 (29.2)	13 (12.3)	10 (9.4)	3.38	1.207
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สลับซับซ้อนต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง	34 (32.1)	32 (30.2)	28 (26.4)	10 (9.4)	2 (1.9)	3.81	1.052
6. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้าน	45 (42.5)	35 (33.0)	20 (18.9)	5 (4.7)	1 (0.9)	4.11	.939
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	21 (19.8)	25 (23.6)	38 (35.8)	19 (17.9)	3 (2.8)	3.40	1.084
8. การทำงานของท่านต้องติดต่อกับผู้อื่นตลอดเวลา	44 (41.5)	34 (32.1)	22 (20.8)	5 (4.7)	1 (0.9)	4.08	.947
รวม						3.75	.554

ตาราง 5 สภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยเห็นด้วยกับงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้าน มากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา การทำงานของท่านต้องติดต่อกับผู้อื่นตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.08$) และน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 6 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า
ในการทำงาน

ความก้าวหน้า ในการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.
9. การทำงานในหน่วยงานที่ ท่านทำมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ	25 (23.6)	43 (40.6)	31 (29.2)	7 (6.6)	- -	3.81	.874
10. การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพิจารณาอย่าง เป็นธรรม	14 (13.2)	22 (20.8)	39 (36.8)	13 (12.3)	18 (17.0)	3.01	1.246
11. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติงานตลอด	15 (14.2)	16 (15.1)	54 (50.9)	16 (15.1)	5 (4.7)	3.19	1.015
12. การสนับสนุนในการเข้ารับ การฝึกอบรม ดูงาน หรือ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ ตลอดเวลา	12 (11.3)	30 (28.3)	46 (43.4)	10 (9.4)	8 (7.5)	3.26	1.036
13. ให้ความสนใจเกี่ยวกับ สวัสดิการของข้าราชการ มากเป็นลำดับต้น ๆ	14 (13.2)	42 (39.6)	32 (30.2)	12 (11.3)	6 (5.7)	3.43	1.042
รวม						3.34	.857

ตาราง 6 สภาพการทำงานในสำนักงาน เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า
ในการทำงาน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)
โดยเห็นด้วยกับการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มากที่สุด
($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการมากเป็นลำดับต้น ๆ
($\bar{X} = 3.43$) และระดับน้อยที่สุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้พิจารณาอย่างเป็นธรรม
($\bar{X} = 3.01$)

ตาราง 7 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์
กับผู้อื่น

การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
14. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ประสานงานกับบุคคลอื่นในองค์การอยู่เสมอ	41 (38.7)	37 (34.9)	22 (20.8)	4 (3.8)	2 (1.9)	4.05	.960
15. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและภายนอกองค์การที่มาติดต่อ	33 (31.1)	37 (34.9)	29 (27.4)	5 (4.7)	2 (1.9)	3.89	.969
16. ท่านคิดว่าการที่จะต้องประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด	8 (7.5)	7 (6.6)	35 (33.0)	33 (31.1)	23 (21.7)	2.47	1.131
รวม						3.47	.694
รวมทั้งสิ้น						3.56	.459

ตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) คือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การอยู่เสมอ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน และภายนอกองค์การที่มาติดต่อ ($\bar{X} = 3.89$) และน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าการที่จะต้องประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด ($\bar{X} = 2.47$)

ตาราง 8 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
17. ท่านได้รับความร่วมมือ อย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	26 (24.5)	43 (40.6)	31 (29.2)	5 (4.7)	1 (0.9)	3.83	.889
18. ท่านสามารถปรึกษา เรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างสนิทสนม	16 (15.1)	34 (32.1)	40 (37.7)	9 (8.5)	7 (6.6)	3.41	1.05
19. ความคิดของท่านมักจะสวน ทางกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	7 (6.6)	6 (5.7)	45 (42.5)	36 (34.0)	12 (11.3)	2.62	.990
20. ท่านต้องทำงานของท่าน ด้วยตนเองเพียงคนเดียว	11 (10.4)	22 (20.8)	36 (34.0)	24 (22.6)	13 (12.3)	2.94	1.162
รวม						3.20	.545

ตาราง 8 พบว่า สภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เห็นด้วยกับเรื่อง ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา คือ ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม ($\bar{X} = 3.41$) น้อยที่สุด คือ ความคิดของท่านมักจะสวนทางกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.62$)

ตาราง 9 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.
21. ท่านมีข้อขัดแย้งกับ ผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานอยู่เสมอ	3 (2.8)	11 (10.4)	36 (34.0)	33 (31.1)	23 (21.7)	2.42	1.032
22. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อท่าน และช่วยท่าน ในการแก้ไขปัญหา	20 (18.9)	26 (24.5)	41 (38.7)	11 (10.4)	8 (7.5)	3.37	1.132
23. ผู้บังคับบัญชา มักคอยควบคุม การทำงานของท่าน อยู่ตลอดเวลา	11 (10.4)	25 (23.6)	49 (46.2)	15 (14.2)	6 (5.7)	3.19	.996
รวม						2.99	.595

ตาราง 9 พบว่า สภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) โดยเห็นด้วยกับ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านและช่วยท่านในการแก้ไขปัญหา มากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมการทำงานของท่านอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.19$) และอยู่ระดับน้อยที่สุด คือ ท่านมีข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.42$) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ

ผลตอบแทนและแรงจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
24. ท่านได้รับการสนับสนุน อย่างพอเพียงในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ และงานที่ได้รับมอบหมาย	19 (17.9)	42 (39.6)	33 (31.1)	9 (8.5)	3 (2.8)	3.61	.972
25. ท่านได้รับการสนับสนุน ในการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถ	10 (9.4)	35 (33.0)	40 (37.7)	11 (10.4)	10 (9.4)	3.23	1.072
26. รายได้ที่ท่านได้รับจาก การทำงานเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน	6 (5.7)	27 (25.5)	41 (38.7)	17 (16.0)	15 (14.2)	2.92	1.101
27. ท่านได้รับผลตอบแทน จากการทำงานนอกจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม	9 (8.5)	22 (20.8)	41 (38.7)	12 (11.3)	22 (20.8)	2.85	1.217
รวม						3.15	.895

ตาราง 10 พบว่า สภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ผลตอบแทนและแรงจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$)
โดยเห็นด้วยกับเรื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำและ
งานที่ได้รับมอบหมาย มากที่สุด ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้ารับ
การฝึกอบรม ดูงาน หรือ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.23$) และ
น้อยที่สุด คือ ท่านได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน นอกจากเงินเดือนเหมาะสม ($\bar{X} = 2.85$)

ตาราง 11 แสดงสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร

ความรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญกับองค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D.
28. ท่านได้รับการยอมรับ ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน	11 (10.4)	37 (34.9)	45 (42.5)	10 (9.4)	3 (2.8)	3.41	.903
29. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญและ มีความหมายต่อหน่วยงาน	38 (35.8)	39 (36.8)	25 (23.6)	2 (1.9)	2 (1.9)	4.03	.920
30. เมื่อท่านปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ มักจะได้รับคำชมจาก ผู้บังคับบัญชา	17 (16.0)	32 (30.2)	40 (37.7)	7 (6.6)	10 (9.4)	3.37	1.124
31. ท่านมีโอกาสในการ แสดงความคิดเห็นหรือ เสนอแนะนโยบาย การทำงาน	8 (7.5)	18 (17.0)	46 (43.4)	24 (22.6)	10 (9.4)	3.09	1.038
รวม						3.47	.778
รวมทั้งสิ้น						3.20	.534

จากข้อมูลตาราง 11 พบว่า สภาพการทำงานในสำนักงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) โดยจะเห็นด้วยเกี่ยวกับเรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน มากที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$) และน้อยที่สุดคือท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะนโยบายการทำงาน ($\bar{X} = 3.09$)

ตาราง 12 แสดงสรุปสภาพการทำงานในสำนักงาน

รายการ	\bar{X}	SD.
ลักษณะงาน	3.56	.459
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.20	.534
รวม	3.38	.453

จากข้อมูลตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.38$)



บทที่ 5

บทสรุป

จากงานศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ทั้งหมดจำนวน 106 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมงานวิจัย คือ แบบสอบถาม และ นำข้อมูล ที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ด้านการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาในระดับมาก โดยแยกได้ ดังนี้

1. สภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความอิสระในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับมาก โดยเห็นด้วยกับเรื่อง การใช้กฎระเบียบมีผลต่อการทำงาน มากที่สุด และ น้อยที่สุด คือ ไม่มีโอกาสในการออกความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหลากหลายของงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับมาก โดยเห็นด้วยกับเรื่อง งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายๆ ด้าน มากที่สุด และ น้อยที่สุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่เหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับเรื่อง การทำงานในหน่วยงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถมากที่สุด และ น้อยที่สุด คือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาอย่างเป็นธรรม

การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับมาก โดยเห็นด้วยกับเรื่อง งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การอยู่เสมอ มากที่สุด และ น้อยที่สุด คือ คิดว่าการที่จะต้องประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด

2. สภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยปานกลาง โดยเห็นด้วยกับเรื่อง ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มากที่สุด และ น้อยที่สุด คือ ความคิดมักจะสวนทางกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา มากที่สุด และ มีข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานอยู่เสมอตามลำดับ

ผลตอบแทนและแรงจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยกับเรื่อง ได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ และงานที่ได้รับมอบหมาย มากที่สุด และ น้อยที่สุด คือ ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานนอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยในระดับมาก โดยเห็นด้วยกับเรื่อง งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน มากที่สุด และ น้อยที่สุด คือ มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะนโยบายการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาในระดับมาก โดยแยกได้ ดังนี้

1. สภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงาน พบว่า โดยรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความอิสระในการทำงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งในเชิงบวก พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่อง การใช้กฎระเบียบมีผลต่อการทำงาน ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$)

ส่วนในเชิงลบ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเห็นด้วยเมื่อเกิดปัญหาขึ้นท่านมักจะแก้ไขปัญหาด้วยตัวของตนเอง ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และไม่มีโอกาสในการออกความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยกับการใช้กฎระเบียบในการทำงาน และยังได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้

สอดคล้องกับ ทฤษฎี Y ของ แมค กรีเกอร์ (Mc Greger, 1971, pp. 127-132) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงข้ามกับทฤษฎี X ดังนี้คือ โดยทั่วไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำงานที่ตนทำร่วมกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็จะปรารถนาที่จะทำงาน แต่ถ้างานใดทำเพราะถูกบังคับควบคุม คนอาจจะไม่อยากทำงานนั้นๆ ก็ได้ การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใดๆ ไม่ใช่วิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบ ให้เขารับผิดชอบงานของเขา เขาจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ การที่กล่าวว่าคนชอบขาดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่ามากกว่า ลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงด้านเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ แล้วคนก็อยากทำงาน อยากรับผิดชอบมากขึ้น

1.2 ความหลากหลายของงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ซึ่งในเชิงบวก พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่อง งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายๆ ด้าน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่สลับซับซ้อนต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง ($\bar{X} = 3.81$) และการทำงานต้องติดต่อกับผู้อื่นตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.08$) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนเรื่องได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา พบว่า เห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่ง Harrell (1949, pp. 260-274) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ที่ว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษา โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ทำทายเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

ส่วนในเชิงลบ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเห็นด้วยกับงานที่ทำเป็นงานที่เหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.38$) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยายังเห็นว่าระบบการทำงานก็ยังคงเป็นแบบเดิมๆ ปฏิบัติแบบเดิมๆ

1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ซึ่งน้อยกว่าทุกด้านที่กล่าวมา ซึ่งในเชิงบวก พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่อง การทำงานในหน่วยงานมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการมากเป็นลำดับต้นๆ ($\bar{X} = 3.43$) มีการสนับสนุนในการเข้ารับการศึกษาอบรม ทุน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.26$) การได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานตลอด ($\bar{X} = 3.19$) และ น้อยที่สุดคือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.01$) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการยังมีความคิดว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น ยังไม่มีความยุติธรรมเท่าที่ควร สอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่ง Harrell (1949, pp. 260-274) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) คือลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษา โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ทำทายเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน และต้องมีทักษะในการทำงาน คือ ความชำนาญในการทำงานมักจะต้องพิจารณาควบคู่

ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

1.4 การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) ซึ่งในเชิงบวก พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่อง งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การอยู่เสมอในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และ งานที่รับผิดชอบทำให้ได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและภายนอกองค์การที่มาติดต่อ เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอริชเบอร์ก (Two-Factor Theory) กล่าวถึงปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าในซึ่งกันและกัน

ส่วนในเชิงลบ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา คิดว่าการที่จะต้องประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด กลับพบว่า ข้าราชการเห็นด้วยในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) อาจเนื่องมาจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ประสานงาน และเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533, หน้า 69) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์การเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน นั่นคือ ข้าราชการที่เห็นว่างานของตนได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการที่เห็นว่างานของตนได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย โดยเป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข คือ เป็นจริงในข้าราชการระดับ 1-5 งานมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก และเป็นข้าราชการในวัยหนุ่มสาว มีความต้องการทางด้านสังคมมาก จึงต้องการโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก

2. สภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งในเชิงบวก พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่อง การได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) และรองลงมาคือ สามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม ($\bar{X} = 3.41$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐิตารัตน์ สุขประภาภรณ์ (2550:

91-95) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ส่วนในเชิงลบ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเห็นด้วยในเรื่อง ความคิดของท่านมักจะสวนทางกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.62$) และ ท่านต้องทำงานของท่านด้วยตนเองเพียงคนเดียว ($\bar{X} = 2.94$) ส่วนในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวถึงปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationship Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) ซึ่งในเชิงบวก พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาสวนใหญ่เห็นด้วยในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อข้าราชการและช่วยในการแก้ไขปัญหา ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชิดาร์ตน์ สุขประภรณ์ (2550: 91-95) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ส่วนในเชิงลบ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเห็นด้วยกับการมีข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.42$) และ ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมการทำงานของท่านอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.19$) ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เป็นไป

ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก (Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวถึงปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเอาใจซึ่งกันและกัน

2.3 ผลตอบแทนและแรงจูงใจ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) ซึ่งในเชิงบวก พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง การได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ประจำและงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.23$) รายได้ที่ได้รับการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 2.92$) และ น้อยที่สุด คือ ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานนอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) แสดงให้เห็นว่าเรื่องของผลตอบแทนและแรงจูงใจ มีผลต่อการทำงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรเชษฐ สุรปริญญากุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอ. ซี. ซี. อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลและด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพและความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2.4 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญกับองค์กร ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) ซึ่งในเชิงบวก พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุดกับเรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนรองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมักจะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.37$) และ น้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะนโยบายการทำงาน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดพะเยามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การโดยงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy Of Need Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน เปล่งศรีอิงคนันท์, 2526, หน้า 34-37) ในเรื่องความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) คือ ความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง ความตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

จากการศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สรุปได้ว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาเห็นด้วยกับสภาพการทำงานในสำนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาในระดับมาก ทำให้ทราบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีพอใจในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งเรื่อง ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเรื่องที่น่าอึดอัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและแรงจูงใจ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาให้มากขึ้นกว่าเดิม ให้มีทักษะในการทำงาน พร้อมทั้งอบรมในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ควรมีจิตสำนึกในการให้บริการและยึดประโยชน์ของประชาชน องค์การ ประเทศชาติเป็นสำคัญ
3. การทำงานควรยึดหลักจริยธรรมของข้าราชการ หลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน และรักองค์กรมากยิ่งขึ้น
4. ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน และมีการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์สำนักงานอื่นๆ เพื่อความสะดวก ต่อเนื่องในการทำงาน
5. ปัญหาด้านการบริหารงาน เนื่องจากการมีสายบังคับบัญชามาก เป็นการทำงานแบบลำดับขั้น ในบางครั้งต้องการความรวดเร็วในการทำงานหรือแก้ไขปัญหา จึงควรลดขั้นตอน

การปฏิบัติงาน หรือแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่แทนในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็ว ทันท่วงทีเหตุการณ์มากยิ่งขึ้น

6. ผู้บริหารขององค์กร ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ให้มีมาตรฐานเดียวกัน การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารควรใช้การพิจารณาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถ มากกว่าการเห็นว่าเป็นคนของใคร หรือตามความพึงพอใจส่วนตัว ให้คุณค่ากับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นของทุกคน สนับสนุน ส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

7. การมอบหมายงานและการสั่งการ ควรมีความชัดเจน

8. ควรให้ความสำคัญในการบริหารคนให้มาก บริหารคนให้เป็น ดังที่ กันตนา เพิ่มผล (2550 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรประกอบด้วยระบบคนและระบบงาน คนที่มีระบบนั้นคือ คนที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ คนที่มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างงานให้เป็นระบบได้ คือ งานสำเร็จมีประสิทธิภพนั่นเอง ฉะนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็นหน้าที่ของคนในองค์กร จะต้องรู้จักปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความสามารถและทักษะการทำงานของตนเอง และของผู้อื่นให้ดีขึ้นตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร บรรลุซึ่งประสิทธิผลโดยจะต้องเริ่มที่การพัฒนาตนเองก่อนเสมอ โดยพัฒนาตนเองให้เป็นคนเก่ง 4 เก่ง คือ เก่งคน เก่งคิด เก่งงาน และเก่งดำเนินชีวิต ซึ่งวิธีพัฒนาดังกล่าวจะต้องพัฒนาตั้งแต่ระบบการศึกษาอย่างมีแบบแผน การศึกษาจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม การฝึกอบรม การศึกษาดูงานเพื่อฝึกฝนพัฒนาตนเองและก้าวไปสู่ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานในทุก ๆ ระดับขององค์กร นอกจากการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานแล้ว การมุ่งสู่การเป็นหัวหน้างานหรือการเป็นยอดหัวหน้างานจะต้องพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้โลกกว้าง ต้องพัฒนา 3 เรื่อง คือ เรื่องที่ต้องรู้ เรื่องที่ควรรู้ และเรื่องที่รู้ไว้ก็ดี เพื่อพัฒนาการเบื้องต้นเท่านั้น และต้องพยายามปรับตัว พัฒนาตนเองให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในแง่มุมมองของผู้บริหาร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาสภาพการทำงานของข้าราชการขององค์กรปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันตนา เพิ่มผล. (2550). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงราย.
- นภาพัญ โหมาศวัน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2543). การประเมินบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพรัตน์ ต้นบวรจง. (2551). นโยบายบริหารกิจการของนายกองคการบริหารส่วนจังหวัดพะเยา (พิมพ์ครั้งที่ 1). พะเยา: นครนิวส์การพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงงาน. (2531). การบริหารครอบครัว (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิง จำกัด.
- สมชัย ศรีสิทธิยากร. (2540). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สนิท จรอนันต์. (2543). ความเข้าใจในเรื่อง การปกครองท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 1). สถาบันนโยบายศึกษา: บริษัท สุขุมและบุตร จำกัด.
- Harrell, T. W. (1949). *Industrial psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Herzberg, F., Masner, B.B. (1959). *The Motivation to work*. New York : Willy.
- Maslow, Abraham H.(1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Brothers.
- McGregor, D. (1971). *The human side of enterprise managing people of work*. New York : McGraw-Hill.



ภาควิชา

แบบสอบถาม เรื่อง ศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

2. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและประกอบการวางแผนในการจัดทำนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ซึ่งคำตอบของท่านถือเป็นความลับ และจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ถูกต้องครบตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง

หม้าย

อื่น ๆ (ระบุ)

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

น้อยกว่า 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความในตารางนี้เป็นรายการเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ลักษณะงาน					
	ความอิสระในการทำงาน					
1.	การใช้กฎระเบียบมีผลต่อการทำงาน ของท่าน					
2.	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นท่านมักจะแก้ไขปัญห ด้วยตัวของท่านเอง					
3.	ท่านไม่มีโอกาสในการออกความคิดเห็น หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน					
	ความหลากหลายของงาน					
4.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมือนเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง					
5.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สลับซับซ้อน ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง					
6.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ หลาย ๆ ด้าน					
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
8.	การทำงานของท่านต้องติดต่อกับผู้อื่น ตลอดเวลา					
	ความก้าวหน้าในการทำงาน					
9.	การทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำมีโอกาส พัฒนาความรู้ความสามารถ					

ลำดับ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณาอย่างเป็นธรรม					
11.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานตลอด					
12.	การสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถตลอดเวลา					
13.	ให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการ ของข้าราชการมากเป็นลำดับต้น ๆ					
	การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น					
14.	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ อยู่เสมอ					
15.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้าง ความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและ ภายนอกองค์การที่มาติดต่อ					
16.	ท่านคิดว่าการที่จะต้องประสานงานกับ บุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นเรื่องที่น่าอึดอัด					
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
17.	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดี จากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
18.	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัว กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม					
19.	ความคิดของท่านมักจะสวนทาง กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ลำดับ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20.	ท่านต้องทำงานของท่านด้วยตนเอง เพียงคนเดียว					
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
21.	ท่านมีข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานอยู่เสมอ					
22.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่าน และช่วยท่านในการแก้ไขปัญหา					
23.	ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมการทำงานของ ท่านอยู่ตลอดเวลา					
	ผลตอบแทนและแรงจูงใจ					
24.	ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียง ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำและ งานที่ได้รับมอบหมาย					
25.	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้ารับ การฝึกอบรม ศึกษาน หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
26.	รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน					
27.	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน นอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ กับองค์กร					
28.	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
29.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงาน ที่มีความสำคัญและมีความหมาย ต่อหน่วยงาน					

ลำดับ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30.	เมื่อท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มักจะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา					
31.	ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะนโยบายการทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงสภาพการทำงานในสำนักงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือครั้งนี้เป็นอย่างสูง



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	เอกรัตน์ พุแสง
วัน เดือน ปี เกิด	7 พฤศจิกายน 2525
ที่อยู่ปัจจุบัน	38/1 หมู่ที่ 13 ถนนพหลโยธิน ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2549	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เทศบาลตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	บธ.ม. (สาขาวิชาการบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

