

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:

กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษาและคณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่องได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนตรีฯ พงษ์นิล)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ได้รับการสนับสนุนและได้รับคำปรึกษาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ มนตรา พงษ์นิล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ตลอดจนให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้มีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลที่จะศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ต่อไป

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตระ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.บรรจง ไชยรินคำ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา และนางสาวธัญญาภรณ์ ทะสม ท้องถิ่นอำเภอลำปางของ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า และให้คำปรึกษา เสนอแนะ ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้

อนึ่ง ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ นายกองดีการบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู ทุกท่าน นายกองดีการบริหารส่วนตำบลริมโขง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง ทุกท่าน รวมถึงผู้ที่ช่วยตอบแบบสอบถามที่ให้การช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม และทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ มีน้ำใจ ในการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาด้วยดี มาโดยตลอด

เอนก สุเตนนต์

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า	เอนก สุเตนนันต์
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มนตรา พงษ์นิล
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร.บ.ม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555
คำสำคัญ	รับราชการ, บรรจุและแต่งตั้ง, โอน, พนักงานส่วนตำบล

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมด 76 ราย โดยแบ่งเป็นผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 38 ราย และข้าราชการอื่น ที่โอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 38 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยจากการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย มากที่สุด คือ ด้านอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

Title FACTORS INFLUENCING THE DECISION TO WORK UNDER LOCAL GOVERNMENT: A CASE STUDY OF OFFICIAL OF CHIANG RAI SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION

Author Anek Sutanana

Advisor Assistant Professor, Montra Pongnil

Academic Paper Independent Study M.P.A. in Public policy, University of Phayao, 2012

Keywords government employee, Recruitment, Transfer, Official of Local Administrative Organization

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the factors influencing the decision to work as a government employee and the factors influencing the decision to transfer as an official under Local Administrative Organization in Chiang Rai province. The samples groups were 76 from two different groups: 38 the recruitment of an official of Local Administrative Organization and 38 the official from another department to transfer under Local Administrative Organization, data were analyzed with the use of the percentage and mean. The findings were summarized below.

1. Factors affecting the decision to work as a government employee under Local Administrative Organization in Chiang Rai province, the most was other aspects and the relationship.

2. Factor affecting the decision to transfer as an official under Local Administrative Organization in Chiang Rai province, the most was the progress and the privacy.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตการศึกษา.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล	4
พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542.....	8
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
กรอบแนวความคิด.....	17
3 วิธีดำเนินการศึกษา	18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล	19
การวิเคราะห์ข้อมูล	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	20
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้า รับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย.....	27
5 บทสรุป	52
สรุปผลการศึกษา.....	52
อภิปรายผลการศึกษา.....	54
ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	59
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	60
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	72

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ณ เดือนสิงหาคม 2254	6
2 แสดงข้อมูลบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลและรับโอนมาจากสังกัด หน่วยงานราชการอื่น.....	7
3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย...	20
4 แสดงข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลใน จังหวัดเชียงราย.....	23
5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัด เชียงราย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	27
6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัด เชียงราย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	27
7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัด เชียงราย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	28
8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัด เชียงราย ด้านความรับผิดชอบ.....	28
9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัด เชียงราย ด้านความก้าวหน้า.....	29

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านเงินเดือน.....	29
11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	30
12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านความสัมพันธ์.....	30
13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านสถานะทางอาชีพ.....	31
14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านนโยบายและบริหาร.....	31
15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านสภาพการทำงาน.....	32
16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	32
17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา.....	33
19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านอื่น ๆ	34
20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม.....	35
21 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในเชียงราย.....	36
22 แสดงข้อมูลด้านการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย.....	38
23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล.....	42
24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	42
25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	43
26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความรับผิดชอบ.....	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความก้าวหน้า.....	44
28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านเงินเดือน.....	44
29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความก้าวหน้าในอนาคต.....	45
30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความสัมพันธ์.....	45
31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านสถานะทางอาชีพ.....	46
32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านนโยบายและการบริหาร.....	46
33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านสภาพการทำงาน.....	47
34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	48
36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา	48
37 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านอื่น ๆ.....	49
38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม.....	50





สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	กรอบแนวคิด	17
---	------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก โดยเฉพาะมาตรา 284 บัญญัติไว้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารการบริการงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง (ปรัชญา เวสารัชช์, 2543)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีวิวัฒนาการและความเป็นมาเช่นเดียวกับสภาตำบล เหตุที่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นมาใหม่นั้น เนื่องจากรัฐบาลในช่วงเวลาดังกล่าวมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่แต่เดิมเสียใหม่ และได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้มาจนถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ยังได้เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงมีผลทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้น การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นภารกิจจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นด้วย และในการประชุมของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย ในแต่ละเดือน ๆ ละ 1 ครั้งนั้น ได้มีมติเห็นชอบในหลายๆเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทั้งการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล การโอนข้าราชการอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล การย้ายเปลี่ยนสายงานภายในหน่วยงานเดียวกัน การโอนภายในจังหวัดและต่างจังหวัด เป็นต้น

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานด้านบริหารงานบุคคล ได้พบว่าในการประชุมของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลและโอนข้าราชการ

อื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการบรรจุใหม่และโอนมาจากหน่วยงานราชการอื่น เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคลขององค์กร บริหารส่วนตำบลต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยใช้กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้กำหนด ขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย โดยมีทั้งหมด 92 แห่ง มีพนักงานส่วนตำบลประมาณ 1,295 คน (ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ณ เดือน สิงหาคม 2554) การศึกษา ครั้งนี้จะไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง แต่ใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ทั้งหมด ในช่วง เวลาศึกษา ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบให้มีการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 38 ราย และโอนข้าราชการอื่นมาสังกัดองค์กร บริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 38 ราย

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลและ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์กร บริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาด้านพื้นที่ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด 92 แห่ง ในจังหวัดเชียงราย ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบให้มีการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และโอน ข้าราชการอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)** หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

2. **พนักงานส่วนท้องถิ่น** หมายถึง ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

3. **องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)** หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบล ทั้ง 92 แห่ง ในจังหวัดเชียงราย

4. **พนักงานส่วนตำบล** หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ทั้ง 92 แห่ง ในจังหวัดเชียงราย

5. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ** หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลในการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ทั้ง 92 แห่ง ในจังหวัดเชียงราย

6. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ** หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลในการตัดสินใจ โอนมาจากหน่วยงานราชการอื่น เพื่อเปลี่ยนสังกัดเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบล ทั้ง 92 แห่ง ในจังหวัดเชียงราย

7. **การเข้ารับราชการ** หมายถึง การโอน และ/หรือ การบรรจุเข้ารับราชการในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการและโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล

2. เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบงานบริหารงานบุคคลของ องค์กรบริหารส่วนตำบล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ได้มีการศึกษาเอกสาร ดังนี้

1. หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล
2. พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.2542
3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด

หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล

อบต. (องค์การบริหารส่วนตำบล) เป็น หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะ เป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างคล้ายกับเทศบาล ที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่าย บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
2. คณะผู้บริหาร

กำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน แพทย์ประจำตำบล
2. สมาชิกโดยการเลือกตั้ง ได้แก่ สมาชิกที่ได้รับเลือกจากราษฎร หมู่บ้านละ 2 คน

โดยอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้มีประธานสภาและ รองประธานสภาคนหนึ่ง เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยนายอำเภอเป็นผู้ แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ ของกระทรวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดเพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในตำบลแต่ต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง กรม หรือองค์การ หรือ หน่วยงานของรัฐนำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย

นอกจากนี้ในการดำเนินกิจการ อบต. ยังมีรายได้อันเป็นเงินงบประมาณของตนเอง และสภา อบต. สามารถให้ความเห็นชอบ ขอบบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และรายจ่ายเพิ่มเติมได้ในส่วนของรายได้นั้น อบต. แต่ละแห่งอาจมีรายได้ไม่เท่ากัน โดยแหล่งที่มาของรายได้ อบต. มีอยู่หลากหลาย

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นอกจากที่กล่าวไว้แล้วว่ามีสภา อบต. และคณะผู้บริหาร อบต. แล้ว ก็ยังมีฝ่ายประจำที่เป็นกลไกช่วยบริหาร และดำเนินการ นั่นก็คือ มีพนักงานส่วนตำบล (ตามพระราชกฤษฎีกา) และอาจจัดแบ่งการบริหาร ออกเป็น

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

พนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ก็คือ บุคลากรหลักที่ทำงานให้ อบต. ถือเป็นข้าราชการประจำของอบต. จัดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น คล้ายพนักงานเทศบาล นอกจากนั้นจะเป็นลูกจ้างของอบต. ซึ่งมีทั้งลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระเบียบกระทรวงมหาดไทยในการมีลูกจ้าง นอกจากนั้นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการ อบต. อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็นและในกรณีที่เป็นข้าราชการ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดเชียงราย ณ สิ้นเดือน สิงหาคม 2554 (ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เดือน สิงหาคม 2554) โดยแยกเป็นอำเภอ มีทั้งหมด 18 อำเภอ มีองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสิ้น 92 แห่ง โดยมีพนักงานส่วนตำบลในสังกัดตามรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 แสดงข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดเชียงราย ณ เดือน สิงหาคม 2554

ลำดับ	อำเภอ	จำนวน (แห่ง)	ตำแหน่ง มีนครอง
1	เมือง	11	198
2	แม่จัน	6	90
3	แม่สาย	6	79
4	เชียงแสน	6	72
5	เชียงของ	4	59
6	เทิง	7	107
7	ป่าแดด	2	23
8	พาน	15	208
9	เวียงชัย	5	79
10	แม่สรวย	6	73
11	เวียงป่าเป้า	5	67
12	พญาเม็งราย	3	41
13	เวียงแก่น	1	15
14	ขุนตาล	1	11
15	แม่ฟ้าหลวง	4	41
16	แม่ลาว	4	52
17	เวียงเชียงรุ้ง	3	45
18	ดอยหลวง	3	35
รวม		92	1,295

โดยมีข้อมูลการ บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และ รับโอนมาจากสังกัด หน่วยงานราชการอื่น ตามมติคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ตั้งแต่ ครั้งที่ 1/2553 ถึง ครั้งที่ 8/2554 รวม 20 ครั้ง มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 แสดงข้อมูล บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และรับโอนมาจากสังกัด
หน่วยงานราชการอื่น

ครั้งที่	การบรรจุและ แต่งตั้ง	การรับโอนมา	หมายเหตุ
1/2553	2	-	ไม่มีการรับโอน
2/2553	3	1	
3/2553	4	2	
4/2553	1	2	
5/2553	4	2	
6/2553	3	3	
7/2553	2	3	
8/2553	1	0	ไม่มีการรับโอน
9/2553	1	0	ไม่มีการรับโอน
10/2553	1	1	
11/2553	1	3	
12/2553	1	4	
1/2554	3	4	
2/2554	1	1	
3/2554	0	0	ไม่มีการบรรจุและโอน
4/2554	0	1	ไม่มีการบรรจุ
5/2554	0	3	ไม่มีการบรรจุ
6/2554	1	2	
7/2554	2	4	
8/2554	7	2	
รวม	38	38	

ดังนั้น จากการศึกษา หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถนำมาใช้ในการศึกษา ได้โดยทราบถึงข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ความหมาย การเป็นนิติบุคคล โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ การบริหารงาน ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย รวมถึงข้อมูลการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการอื่นโอนมารับราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.2542

การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๒๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(1) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
 (2) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้
 (ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
 (ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
 (ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (4) ให้กรรมการตาม (1) และ (2) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม (3) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคนและให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคน

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ มาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไป โดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(2) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(3) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย

(1) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นประธาน

(2) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมการปกครอง

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการ หรือด้านกฎหมายซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้ เป็นที่ยอมรับ

(4) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคนและในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละหกปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

มาตรา 33 ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทาง จะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจง ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(2) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา 16 วรรคสาม มาตรา 24 วรรคสาม และมาตรา 26 วรรคสาม

(4) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(5) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(7) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

มาตรา 34 ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เห็นว่าการกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานกลางหรือแนวทางตามมาตรา 33 หรือมีปัญหาข้อโต้แย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลระหว่างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลางและถ้ามิได้มีการดำเนินการในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารเป็นส่วนรวม หรือไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานนั้นได้

มาตรา 35 ให้การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

มาตรา 41 บรรดากิจการที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าได้มีการดำเนินการไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าการนั้นได้กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าการนั้นได้ดำเนินการไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 42 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไม่เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา 35 ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 35 ภายในห้าปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติ นี้ใช้บังคับ

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น สมควรกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของคนได้โดยตรง และเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงาน

บุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม สมควรให้มีองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ดังนั้น จากการศึกษา พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.2542 สามารถนำมาใช้ในการศึกษา ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคล ต้องมีคณะกรรมการที่คอยดูแลพนักงานส่วนตำบลให้ได้รับสิทธิ์ให้เต็มที่ และเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งคณะกรรมการจากส่วนกลางและจากในจังหวัดเอง ทราบถึงการได้มาของคณะกรรมการ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Motivation – Hygiene Theory)

ทฤษฎีที่ เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick K.Herzberg) ได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

1. **ปัจจัยจูงใจ** (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognitions) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานนี้ และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครอง บังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นที่สุขหรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่ทำงานด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภชาติ พันธุมณี (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ :กรณีศึกษาของสารนิเทศ สำนักงานตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองสารนิเทศสำนักงานตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การศึกษาของผู้ศึกษาในครั้งนี้ ไม่ศึกษาความพึงพอใจ แต่ศึกษาเพียงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานส่วนตำบล กรณีบรรจุและแต่งตั้ง ใหม่ และการโอนมาจากหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งก็มีการศึกษาใกล้เคียงกันอยู่บ้าง ทั้งปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

สนธิ พองมาลา(2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการโยกย้ายของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือ ปัจจัยความต้องการย้ายกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาเดิม เพื่ออุปการะบิดามารดา และครอบครัว ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการรับราชการ ปัจจัยที่มีระดับความสำคัญปานกลางคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนปัจจัยที่มีระดับความสำคัญน้อยได้แก่ปัจจัยความต้องการด้านรายได้ โอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่ราชการ และ ปัจจัยเกี่ยวกับเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และการยอมรับนับถือจากประชาชนทั่ว ๆ ไป

จากการศึกษาของ สนธิ พองมาลา ทั้ง ปัจจัยความต้องการย้ายกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาเดิม ต้องการหาประสบการณ์ ความต้องการด้านรายได้ สวัสดิการต่างๆ ลักษณะงาน โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่ง และการยอมรับนับถือ

วัชระ บุญปลอด (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบล จังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงานสำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันลูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่า ข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการ ก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ทำให้มีแรงจูงใจแตกต่างกัน มาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานนานก็ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างมากกว่า คนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยนั่นเอง

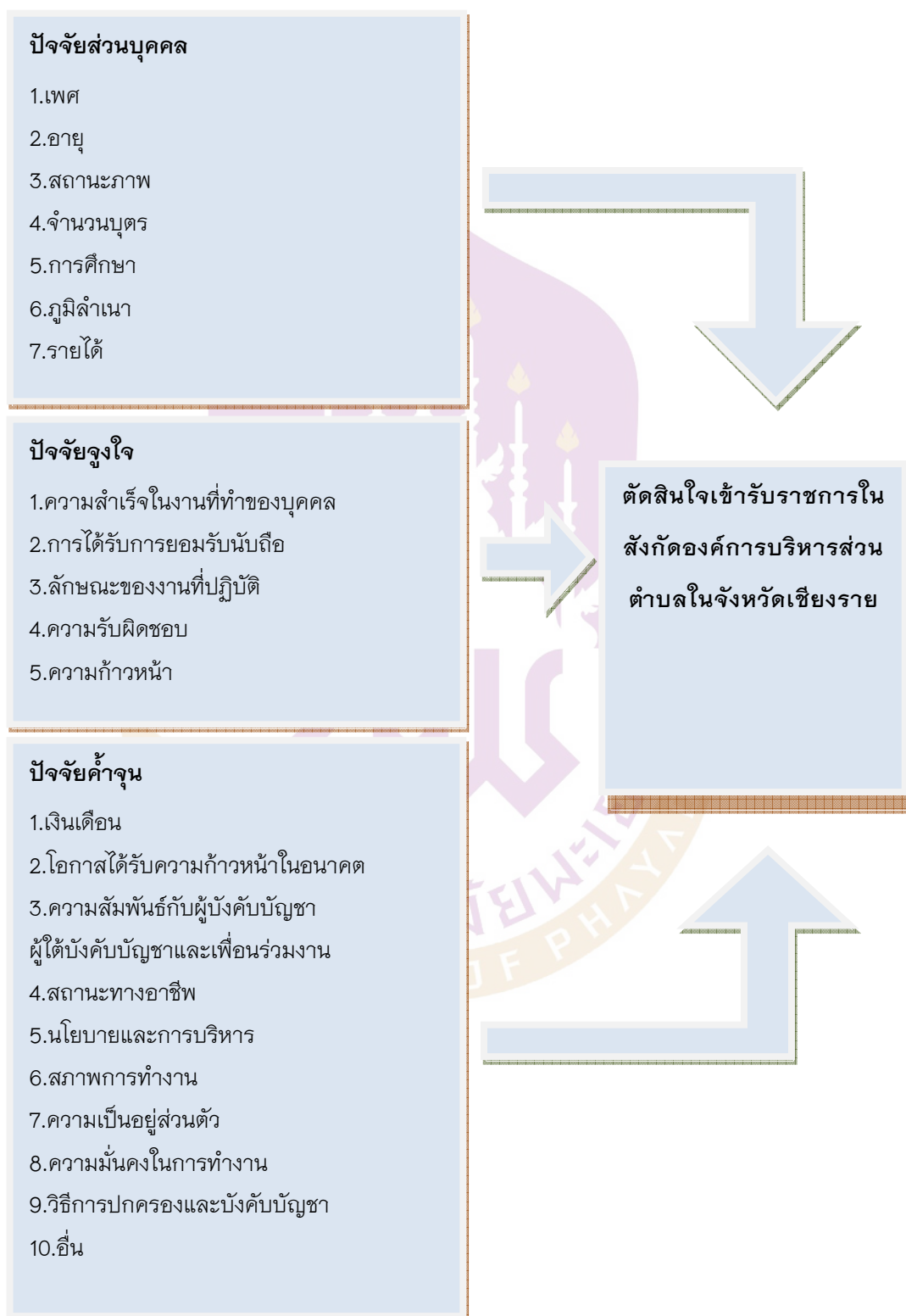
จากการศึกษาของ วัชระ บุญปลอด ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในงาน เพศ งานปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อการจูงใจ ในระดับมากและปานกลางตามลำดับ แต่จากการศึกษาของ วัชระ บุญปลอด ศึกษาถึงลูกจ้าง มีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกันกับพนักงานส่วนตำบล แต่ผู้ศึกษา ไม่ใช่กรณีศึกษาลูกจ้าง แต่ใช้กรณีศึกษาพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายที่มีการบรรจุและแต่งตั้ง และข้าราชการอื่นที่โอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย เท่านั้น

มณฑาทิพย์ วงษ์ตรุณีย์ ศึกษาแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ไม่เพียงแต่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยพบว่าพยาบาลทหารอากาศที่มีอายุน้อยให้ความสำคัญของปัจจัยทั้งสอง อยู่ในระดับมาก แต่พยาบาลทหารอากาศที่มีตำแหน่งสูงให้ระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง

พันธพงศ์ ตาเรืองศรี ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุรแพทย์ในการคงการรับราชการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนอกกรุงเทพมหานคร มีการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการฝังตริง ในงานระหว่างอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการและได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งพบว่า การได้อยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส มีอิทธิพลต่อการรับราชการต่อไป



กรอบแนวความคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานส่วนตำบล ที่สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 92 แห่ง 18 อำเภอ ในจังหวัดเชียงราย ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ และข้าราชการอื่นที่โอนมา เพื่อโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ในจังหวัดเชียงราย

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เฉพาะเจาะจง ศึกษาจากพนักงานส่วนตำบลที่สังกัดในจังหวัดเชียงราย ทั้ง 92 แห่ง จาก 18 อำเภอ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ จำนวน 38 ราย และข้าราชการอื่นที่โอนมาจากสังกัดหน่วยราชการอื่น เพื่อโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 38 ราย รวมเป็น 76 ราย จากการประชุมของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ตั้งแต่ครั้งที่ 1/2553 ถึง ครั้งที่ 8/2554 รวม 20 ครั้ง

3. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ไม่มีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ศึกษาจากพนักงานส่วนตำบลที่สังกัดในจังหวัดเชียงราย ทั้ง 92 แห่ง จาก 18 อำเภอ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ จำนวน 38 ราย และข้าราชการอื่นที่โอนมาจากสังกัดหน่วยราชการอื่น เพื่อโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 38 ราย รวมเป็น 76 ราย

จากการประชุมของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ตั้งแต่ครั้งที่ 1/2553 ถึง ครั้งที่ 8/2554 รวม 20 ครั้ง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 76 ชุด แบ่งเป็น การบรรจุ และแต่งตั้ง จำนวน 38 ชุด และ ข้าราชการที่โอนมา จำนวน 38 ชุด โดยแบบสอบถามมี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ (บรรจุและแต่งตั้ง/โอน)เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังผู้ที่บรรจุและแต่งตั้ง รวมถึง ข้าราชการที่โอนมาจากหน่วยงานราชการอื่น ตามมติให้ความเห็นชอบในการประชุมของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ตั้งแต่ครั้งที่ 1/2553 ถึง ครั้งที่ 8/2554 รวม 20 ครั้ง ถึงผู้นั้นโดยตรง ผ่านทางไปรษณีย์ไปยังต้นสังกัดที่พนักงานส่วนตำบลคนนั้นสังกัดอยู่ โดยขอให้ตอบแบบสอบถามกลับมาให้ผู้ศึกษา ภายใน 1 สัปดาห์ ซึ่งแบบสอบถามแต่ละฉบับผู้ศึกษาได้ติดตามตรงไปรษณียากรและเจ้าหน้าที่ของถึงผู้ศึกษา เรียบร้อยแล้ว และแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง ตามที่สะดวกในการเดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามทั้งหมดนำมาตรวจสอบความถูกต้อง และทำการบันทึกรหัสของข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้วิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ วิจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ประเด็น วิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ (%) ดังรายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง วิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	14	36.8
หญิง	24	63.2
รวม	38	100
2. อายุ		
18 – 30 ปี	16	42.1
31 – 40 ปี	22	57.9
41 – 50 ปี	0	0
50 ปี ขึ้นไป	0	0
รวม	38	100

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	26	68.4
สมรส	9	23.7
หย่าร้าง/หม้าย	3	7.9
รวม	38	100
4. จำนวนบุตร/ธิดา		
ไม่มี	26	68.4
1 คน	4	10.5
2 คน	7	18.4
3 คน ขึ้นไป	1	2.6
รวม	38	100
5. วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	5.3
ปวช.	0	0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	2.6
อนุปริญญา/ปวส./ปวท. หรือเทียบเท่า	3	7.9
ปริญญาตรี	19	50
อื่นๆ	13	34.2
รวม	38	100
6. ภูมิลำเนา		
ในจังหวัดเชียงราย	25	65.8
ในจังหวัดอื่นๆ	13	34.2
รวม	38	100

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
7. รายได้ต่อเดือน		
8,000 – 10,000 บาท	13	34.2
10,001 – 12,000 บาท	16	42.1
12,001 – 14,000 บาท	9	23.7
14,001 – 16,000 บาท	0	0
16,001 – 18,000 บาท	0	0
18,001 – 20,000 บาท	0	0
20,001 ขึ้นไป	0	0
รวม	38	100

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 เป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8

จำแนกตามอายุได้ดังนี้ อายุ 31-40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 อายุ 18-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1

จำแนกตามสถานภาพการสมรสได้ดังนี้ โสด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 สมรส จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

จำแนกตามจำนวนบุตร/ธิดา ไม่มี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 มีบุตร/ธิดา 1 คน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 มีบุตร/ธิดา 2 คน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 มีบุตร/ธิดา 3 คนขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำแนกตามระดับการศึกษาได้ ดังนี้ ระดับปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ระดับการศึกษาอื่นๆ (ปริญญาโท) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวท. หรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำแนกตามภูมิลำเนาได้ดังนี้ อยู่ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 อยู่ในจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้ รายได้ 10,001–12,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รายได้ 8,000–10,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รายได้ 12,001–14,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7

ตาราง 4 แสดงข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
8. ระดับสายงานที่เริ่มต้นบรรจุเข้ารับราชการ		
สายงานเริ่มต้น ระดับ 1	12	31.6
สายงานเริ่มต้น ระดับ 2	1	2.6
สายงานเริ่มต้น ระดับ 3	25	65.8
อื่นๆ	0	0
รวม	38	100
9. ปัจจุบันรับราชการในสายงานที่เริ่มต้นในระดับ		
สายงานเริ่มต้น ระดับ 1	15	39.5
สายงานเริ่มต้น ระดับ 2	2	5.3
สายงานเริ่มต้น ระดับ 3	21	55.3
รวม	38	100
10. ปัจจุบันรับราชการในระดับ		
ระดับ 1	17	44.7
ระดับ 2	10	26.3
ระดับ 3	11	28.9
ระดับ 4	0	0
ระดับ 5	0	0
ระดับ 6	0	0
อื่นๆ	0	0
รวม	38	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
11. ระยะเวลาการเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	8	21.1
1-2 ปี	25	65.8
2-3 ปี	4	10.5
3-4 ปี	0	0
4-5 ปี	1	2.6
5 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	38	100
12. หน่วยงานที่ทำก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้ง		
หน่วยงานราชการ	10	26.3
หน่วยงานเอกชน	16	42.1
ธุรกิจส่วนตัว	5	13.2
ว่างงาน	3	7.9
อื่นๆ	4	10.5
รวม	38	100
13. รายได้ต่อเดือนก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้ง		
8,000 – 10,000 บาท	5	13.2
10,001 – 12,000 บาท	18	47.4
12,001 – 14,000 บาท	7	18.4
14,001 – 16,000 บาท	4	10.5
16,001 – 18,000 บาท	2	5.3
18,001 – 20,000 บาท	2	5.3
รวม	38	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
14. ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานนั้น		
ก่อนการบรรจุฯ		
น้อยกว่า 1 ปี	5	13.2
1-5 ปี	20	52.6
6-10 ปี	7	18.4
10-15 ปี	6	15.8
15-20 ปี	0	0
20 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	38	100
15. ที่ตั้งของหน่วยงานนั้น ก่อนการบรรจุฯ		
ในจังหวัดเชียงราย	14	36.8
ในจังหวัดอื่นๆ	24	63.2
รวม	38	100

จากตาราง 4 จำแนกตามระดับสายงานที่เริ่มต้น เมื่อบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก ดังนี้ สายงานเริ่มต้น ระดับ 3 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 สายงานเริ่มต้น ระดับ 1 จำนวน 12 คิดเป็นร้อยละ 31.6 สายงานเริ่มต้น ระดับ 2 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำแนกตามระดับสายงานที่เริ่มต้น ในปัจจุบัน ดังนี้ สายงานเริ่มต้น ระดับ 3 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 สายงานเริ่มต้น ระดับ 1 จำนวน 15 คิดเป็นร้อยละ 39.5 สายงานเริ่มต้น ระดับ 2 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

จำแนกตามระดับในการรับราชการปัจจุบัน ดังนี้ ระดับ 1 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ระดับ 3 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับ 2 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

จำแนกตามระยะเวลาการเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน ดังนี้ ระยะเวลา 1-2 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระยะเวลา 2-3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ระยะเวลา 4-5 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำแนกตามประเภทหน่วยงานที่ทำก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งฯ ดังนี้ หน่วยงานเอกชน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 หน่วยงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ

26.3 ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 อื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5
ว่างงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้ง ดังนี้ รายได้ 10,001–12,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รายได้ 12,001–14,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 รายได้ 8,000–10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รายได้ 14,001–16,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 รายได้ 16,001 – 18,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 รายได้ 18,001–20,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานอื่นก่อนการเข้ารับราชการ ดังนี้ ระยะเวลา 1–5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 ระยะเวลา 6–10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ระยะเวลา 10–15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2

จำแนกตามที่ตั้งของหน่วยงานที่ทำก่อนการเข้ารับราชการ ดังนี้ ในจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และในจังหวัดเชียงราย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ
เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน	3.158	1.103	มีผลปานกลาง	2
2. การป้องกันความเสี่ยงต่างๆภายในหน่วยงาน	3.132	.991	มีผลปานกลาง	3
3. ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	3.184	1.111	มีผลปานกลาง	1
รวม	3.158	.973	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้ง
ข้าราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล
พบว่า โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\bar{x}=3.158$) และพิจารณาราย
ปัจจัย อยู่ในระดับมีผลปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความชำนาญในงาน
ที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.184$) ความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน ($\bar{x}=3.158$) และการป้องกัน
ความเสี่ยงภัยต่างๆ ภายในหน่วยงาน ($\bar{x}=3.132$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	4.632	.489	มีผลมากที่สุด	1
2. ลักษณะงานของหน่วยงาน	3.237	.589	มีผลปานกลาง	2
3. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/ ผู้ร่วมงาน	3.237	.589	มีผลปานกลาง	3
รวม	3.702	.277	มีผลมาก	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.702$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}=4.632$) และมีผลปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ลักษณะงานของหน่วยงานเท่ากับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=3.237$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ลักษณะงานน่าสนใจ	3.842	.638	มีผลมาก	1
2. ลักษณะงานสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.711	.768	มีผลมาก	2
3. ลักษณะงานสามารถทำให้เสร็จสิ้นสำเร็จได้	3.658	.781	มีผลมาก	3
รวม	3.737	.626	มีผลมาก	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.737$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะงานน่าสนใจ ($\bar{x}=3.842$) ลักษณะงานสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x}=3.711$) ลักษณะงานสามารถทำให้เสร็จสิ้นสำเร็จได้ ($\bar{x}=3.658$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความรับผิดชอบต่องาน	2.553	1.179	มีผลน้อย	1
2. หน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆในหน่วยงาน	2.342	1.279	มีผลน้อย	2
3. ความตั้งใจที่จะพัฒนางาน/หน่วยงาน	2.289	1.313	มีผลน้อย	3
รวม	2.395	1.235	มีผลน้อย	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลน้อย ($\bar{x} = 2.395$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{x} = 2.553$) หน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆในหน่วยงาน ($\bar{x} = 2.342$) ความตั้งใจที่จะพัฒนางาน/หน่วยงาน ($\bar{x} = 2.289$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. การเลื่อนระดับตามระเบียบฯ	3.895	1.085	มีผลมาก	3
2. การเปลี่ยน/ย้าย ตำแหน่ง ในหน่วยงาน	4.605	.789	มีผลมากที่สุด	1
3. ให้มีการฝึกอบรม/ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.605	.789	มีผลมากที่สุด	2
รวม	4.368	.738	มีผลมาก	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x} = 4.895$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปลี่ยน/ย้าย ตำแหน่ง ในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.605$) ให้มีการฝึกอบรม/ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.605$) และมีผลมาก 1 ข้อ คือ การเลื่อนระดับตามระเบียบฯ ($\bar{x} = 3.895$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. รายได้ที่ได้รับจากหน่วยงาน	2.763	1.344	มีผลปานกลาง	2
2. กระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.132	1.166	มีผลปานกลาง	1
3. ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.553	1.288	มีผลปานกลาง	3
รวม	2.816	1.159	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\bar{x}=2.816$) เมื่อพิจารณารายปัจจัยมีผลปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{x}=3.132$) รายได้ที่ได้รับจากหน่วยงาน ($\bar{x}=2.763$) ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{x}=2.553$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. โอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ	4.237	1.025	มีผลมาก	1
2. ระยะเวลาในการก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง	3.211	.935	มีผลปานกลาง	2
3. ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้	2.947	.928	มีผลปานกลาง	3
รวม	3.465	.623	มีผลมาก	

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=2.816$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากจำนวน 1 ข้อ คือ โอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ ($\bar{x}=4.237$) และมีผลปานกลางจำนวน 2 ข้อ คือ ระยะเวลาในการก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}=3.210$) และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{x}=2.947$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความสัมพันธ์

ด้านความสัมพันธ์	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.632	.589	มีผลมากที่สุด	1
2. สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน	4.474	.603	มีผลมาก	2
3. ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.395	.595	มีผลมาก	3
รวม	4.500	.450	มีผลมากที่สุด	

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x}=4.500$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.632$) และมีผลมาก จำนวน 2 ข้อ คือ สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ($\bar{x}=4.474$) และความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.395$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านสถานะทางอาชีพ

ด้านสถานะทางอาชีพ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ทศนคติของบุคคลทั่วไปต่ออาชีพ	3.500	.796	มีผลมาก	1
2. ความภูมิใจในการเป็นพนักงานส่วนตำบล	3.368	.750	มีผลปานกลาง	3
3. ครอบครัวยอมรับสนับสนุนและภูมิใจในอาชีพ	3.474	.951	มีผลปานกลาง	2
รวม	3.447	.732	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\bar{x}=3.447$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ทศนคติของบุคคลทั่วไปต่ออาชีพ ($\bar{x}=3.500$) และมีผลปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ครอบครัวยอมรับสนับสนุนและภูมิใจในอาชีพ ($\bar{x}=3.474$) และความภูมิใจในการเป็นพนักงานส่วนตำบล ($\bar{x}=3.368$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	3.289	.897	มีผลปานกลาง	1
2. ระบบการทำงานของ อบต.	2.974	.914	มีผลปานกลาง	2
3. ขั้นตอนการทำงานและการประสานงาน	2.947	.899	มีผลปานกลาง	3
รวม	3.070	.853	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\bar{x}=3.070$) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ($\bar{x}=3.289$) ระบบการทำงานของ อบต. ($\bar{x}=2.974$) และขั้นตอนการทำงาน และการประสานงาน ($\bar{x}=2.947$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ที่ตั้งของสำนักงาน	3.921	.818	มีผลมาก	1
2. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในสถานที่ทำงาน	3.711	.802	มีผลมาก	2
3. ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.526	.557	มีผลมาก	3
รวม	3.719	.376	มีผลมาก	

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.719$) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ที่ตั้งของสำนักงาน ($\bar{x}=3.921$) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในสถานที่ทำงาน ($\bar{x}=3.711$) และปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.526$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความสุขในการทำงาน	3.921	.712	มีผลมาก	2
2. ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน	3.132	.414	มีผลปานกลาง	3
3. ระยะทางอยู่ใกล้ภูมิลำเนา/ครอบครัว	4.868	.414	มีผลมากที่สุด	1
รวม	3.974	.224	มีผลมาก	

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.974$) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากที่สุด 1 ข้อ คือ ระยะทางอยู่ใกล้ภูมิลำเนา/ครอบครัว ($\bar{x}=4.868$) มีผลมาก 1 ข้อ คือ ความสุขในการทำงาน ($\bar{x}=3.711$) และมีผลปานกลาง 1 ข้อ คือ ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ($\bar{x}=3.132$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความมั่นคงในสถานภาพของ อบต.	4.000	.615	มีผลมาก	1
2. ตำแหน่ง หน้าที่ มีความสำคัญกับหน่วยงาน	3.500	.507	มีผลมาก	2
3. ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	3.421	.500	มีผลปานกลาง	3
รวม	3.640	.237	มีผลมาก	

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.640$) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากที่สุด 2 ข้อ คือ ความมั่นคงในสถานภาพของ อบต. ($\bar{x}=4.000$) ตำแหน่ง หน้าที่ มีความสำคัญกับหน่วยงาน ($\bar{x}=3.500$) และมีผลปานกลาง 1 ข้อ คือ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ($\bar{x}=3.421$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความรู้ ความสามารถ ของผู้บริหาร	2.605	.495	มีผลปานกลาง	1
2. ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	2.605	.495	มีผลปานกลาง	2
3. การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	2.553	.503	มีผลปานกลาง	3
รวม	2.588	.294	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\bar{x}=2.588$) และรายปัจจัย มีผลปานกลาง ดังนี้ ความรู้ ความสามารถ ของผู้บริหาร ($\bar{x}=2.605$) ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ($\bar{x}=2.605$) และการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=2.553$)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านอื่นๆ

ด้านอื่นๆ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. วันลาและวันหยุดในแต่ละปี	4.737	.446	มีผลมากที่สุด	1
2.สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัย	4.737	.446	มีผลมากที่สุด	2
3. ค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ฯลฯ	4.737	.446	มีผลมากที่สุด	3
4. บุคคลที่ต้องอุปการะ เช่น บุตร พ่อ แม่ ผู้ป่วย ฯลฯ	4.579	.500	มีผลมากที่สุด	4
5. บุคคลในครอบครัว ญาติ เพื่อนสนิท ทำงานใน อบต.ที่ทำงานสังกัด หรือ อบท.อื่นๆ	4.421	.500	มีผลมาก	5
รวม	4.642	.302	มีผลมากที่สุด	

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านอื่น ๆ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x}=4.642$) และรายปัจจัย มีผลมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ วันลาและวันหยุดในแต่ละปี ($\bar{x}=4.737$) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัย ($\bar{x}=4.737$) ค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ฯลฯ ($\bar{x}=4.737$) บุคคลที่ต้องอุปการะ เช่น บุตร พ่อ แม่ ผู้ป่วย ฯลฯ ($\bar{x}=4.579$) มีผลมาก จำนวน 1 ข้อ คือ บุคคลในครอบครัว ญาติ เพื่อนสนิท ทำงานใน อบต.ที่ทำงานสังกัด หรือ อบท.อื่น ๆ ($\bar{x}=4.421$)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ปัจจัย	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
ปัจจัยเชิงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ทำของบุคคล	3.158	.973	มีผลปานกลาง	11
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.702	.277	มีผลมาก	7
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.737	.625	มีผลมาก	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.395	1.234	มีผลน้อย	15
5. ด้านความก้าวหน้า	4.368	.738	มีผลมาก	3
ปัจจัยค้ำจุน				
6. ด้านเงินเดือน	2.816	1.159	มีผลปานกลาง	13
7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.465	.623	มีผลปานกลาง	9
8. ด้านความสัมพันธ์	4.500	.450	มีผลมากที่สุด	2
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.447	.732	มีผลปานกลาง	10
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.070	.853	มีผลปานกลาง	12
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.719	.376	มีผลมาก	6
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.974	.224	มีผลมาก	4
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.640	.237	มีผลมาก	8
14. ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา	2.588	.294	มีผลมากที่สุด	14
15. ด้านอื่นๆ	4.642	.302	มีผลมาก	1
รวม	3.583	.276	มีผลมาก	

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.583$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีผลมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอื่น ๆ ($\bar{x}=4.642$) ด้านความสัมพันธ์ ($\bar{x}=4.500$)

อยู่ในระดับมีผลมาก จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}=4.368$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x}=3.974$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}=3.737$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x}=3.719$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}=3.702$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}=3.640$)

อยู่ในระดับมีผลปานกลาง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต ($\bar{x} = 3.465$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{x} = 3.447$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ทำ ของบุคคล ($\bar{x} = 3.158$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.070$) ด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 2.816$) และด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.588$)

อยู่ในระดับมีผลน้อย จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 2.395$)

ประเด็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วน ตำบลในจังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ (%) ดังรายละเอียดตามตาราง 19

ตาราง 21 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	16	42.1
หญิง	22	57.9
รวม	38	100
2. อายุ		
18-30 ปี	2	5.3
31-40 ปี	17	44.7
41-50 ปี	17	44.7
50 ปี ขึ้นไป	2	5.3
รวม	38	100
3. สถานภาพ		
โสด	28	73.7
สมรส	9	23.7
หย่าร้าง/หม้าย	1	2.6
รวม	38	100

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. จำนวนบุตร/ธิดา		
ไม่มี	28	73.7
1 คน	4	10.5
2 คน	6	15.8
3 คน ขึ้นไป	0	0
รวม	38	100
5. วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0
ปวช.	0	0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	2.6
อนุปริญญา/ปวส./ปวท. หรือเทียบเท่า	3	7.9
ปริญญาตรี	23	60.5
อื่นๆ	11	28.9
รวม	38	100
6. ภูมิลำเนา		
ในจังหวัดเชียงราย	25	65.8
ในจังหวัดอื่นๆ	13	34.2
รวม	38	100
7. รายได้ต่อเดือน		
8,000 – 10,000 บาท	13	34.2
10,001 – 12,000 บาท	16	42.1
12,001 – 14,000 บาท	9	23.7
14,001 – 16,000 บาท	0	0
16,001 – 18,000 บาท	0	0
18,001 – 20,000 บาท	0	0
20,001 ขึ้นไป	0	0
รวม	38	100

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 เป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1

จำแนกตามอายุได้ดังนี้ อายุ 31-40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 อายุ 41-50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 อายุ 18-30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

จำแนกตามสถานภาพการสมรสได้ดังนี้ โสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 สมรส จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำแนกตามจำนวนบุตร/ธิดา ไม่มี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 มีบุตร/ธิดา 1 คน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 มีบุตร/ธิดา 2 คน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

จำแนกตามระดับการศึกษาได้ ดังนี้ ระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 ระดับการศึกษาอื่น ๆ (ปริญญาโท) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวท. หรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำแนกตามภูมิลำเนาได้ดังนี้ อยู่ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 อยู่ในจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้ รายได้ 10,001-12,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รายได้ 8,000-10,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รายได้ 12,001-14,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7

ตาราง 22 แสดงข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
8. ปัจจุบันบรรจุเข้ารับราชการที่สายงาน		
เริ่มต้นระดับ		
สายงานเริ่มต้น ระดับ 1	12	31.6
สายงานเริ่มต้น ระดับ 2	1	2.6
สายงานเริ่มต้น ระดับ 3	25	65.8
อื่นๆ	0	0
รวม	38	100

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
9. ปัจจุบันรับราชการในระดับ		
ระดับ 1	17	44.7
ระดับ 2	10	26.3
ระดับ 3	11	28.9
ระดับ 4	0	0
ระดับ 5	0	0
ระดับ 6	0	0
อื่นๆ	0	0
รวม	38	100
10. ระยะเวลาการเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	8	21.1
1-2 ปี	25	65.8
2-3 ปี	4	10.5
3-4 ปี	0	0
4-5 ปี	1	2.6
5 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	38	100
11. จำนวนหน่วยงานที่ทำ ก่อนโอนมารับราชการ		
1 แห่ง	24	63.2
2 แห่ง	14	36.8
3 แห่ง	0	0
มากกว่า 3 แห่ง	0	0
รวม	38	100
12. ประเภทหน่วยงานที่ทำ		
ก่อนโอนมารับราชการ		
ข้าราชการพลเรือน	8	21.1
ข้าราชการทหาร	16	42.1

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการตำรวจ	5	13.2
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	6	15.8
ข้าราชการอื่นๆ	3	7.9
รวม	38	100
13. ที่ตั้งของหน่วยงาน ก่อนการโอน		
มารับราชการ		
ในจังหวัดเชียงราย	22	57.9
ในจังหวัดอื่นๆ	16	42.1
รวม	38	100
14. รายได้ต่อเดือนก่อนโอนมารับราชการ		
8,000 – 10,000 บาท	5	13.2
10,001 – 12,000 บาท	18	47.4
12,001 – 14,000 บาท	7	18.4
14,001 – 16,000 บาท	4	10.5
16,001 – 18,000 บาท	2	5.3
18,001 – 20,000 บาท	2	5.3
รวม	38	100
15. ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานนั้น		
ก่อนการโอนฯ		
น้อยกว่า 1 ปี	5	13.2
1-5 ปี	20	52.6
6-10 ปี	7	18.4
10-15 ปี	6	15.8
15-20 ปี	0	0
20 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	38	100

จากตาราง 22 จำแนกตามระดับสายงานที่เริ่มต้น ในปีปัจจุบัน ดังนี้ สายงานเริ่มต้น ระดับ 3 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 สายงานเริ่มต้น ระดับ 1 จำนวน 12 คิดเป็นร้อยละ 31.6 สายงานเริ่มต้น ระดับ 2 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำแนกตามระดับในการรับราชการปัจจุบัน ดังนี้ ระดับ 1 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ระดับ 3 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับ 2 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

จำแนกตามระยะเวลาการเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน ดังนี้ ระยะเวลา 1-2 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระยะเวลา 2-3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ระยะเวลา 4-5 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

จำแนกตามจำนวนหน่วยงานที่ทำก่อนโอนฯ ดังนี้ 1 แห่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 2 แห่ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8

จำแนกตามประเภทหน่วยงานที่ทำก่อนการโอนฯ ดังนี้ ข้าราชการทหาร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 ข้าราชการพลเรือน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ข้าราชการตำรวจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 อื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

จำแนกตามที่ตั้งของหน่วยงานที่ทำก่อนการโอนฯ ดังนี้ ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 ในจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนการโอนฯ ดังนี้ รายได้ 10,001-12,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รายได้ 12,001-14,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 รายได้ 8,000-10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รายได้ 14,001-16,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 รายได้ 16,001-18,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 รายได้ 18,001 - 20,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานอื่นก่อนการโอนฯ ดังนี้ ระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ระยะเวลา 10-15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ
เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านความสำเร็จ
ในงานที่ทำของบุคคล

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน	3.684	.471	มีผลมาก	1
2. การป้องกันความเสี่ยงต่างๆภายในหน่วยงาน	3.000	.000	มีผลปานกลาง	3
3. ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	3.421	.500	มีผลปานกลาง	2
รวม	3.368	.288	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ
เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล พบว่า
โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\bar{x}=3.368$) และพิจารณารายปัจจัย อยู่ใน
ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน ($\bar{x}=3.684$) อยู่ใน
ระดับมีผลปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ดังนี้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบกลาง ($\bar{x}=3.421$) และ
การป้องกันความเสี่ยงภัยต่างๆ ภายในหน่วยงาน ($\bar{x}=3.000$)

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านการได้รับการ
การยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	4.736	.446	มีผลมากที่สุด	1
2. ลักษณะงานของหน่วยงาน	4.184	.652	มีผลมาก	3
3. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/ ผู้ร่วมงาน	4.316	.471	มีผลมาก	2
รวม	4.412	.461	มีผลมาก	

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=4.412$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}=4.736$) และมีผลมาก จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=4.316$) ลักษณะงานของหน่วยงาน ($\bar{x}=4.184$)

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ลักษณะงานน่าสนใจ	3.737	.446	มีผลมาก	1
2. ลักษณะงานสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.763	.913	มีผลปานกลาง	3
3. ลักษณะงานสามารถทำให้เสร็จสิ้นสำเร็จได้	3.000	.000	มีผลปานกลาง	2
รวม	3.167	.401	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\bar{x}=3.167$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมาก จำนวน 1 ข้อคือ ลักษณะงานน่าสนใจ ($\bar{x}=3.737$) มีผลปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ลักษณะงานสามารถทำให้เสร็จสิ้นสำเร็จได้ ($\bar{x}=3.000$) และ ลักษณะงานสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x}=2.763$)

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความรับผิดชอบต่องาน	3.553	.504	มีผลปานกลาง	1
2. หน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆในหน่วยงาน	2.342	1.320	มีผลปานกลาง	3
3. ความตั้งใจที่จะพัฒนางาน/หน่วยงาน	2.737	.685	มีผลปานกลาง	2
รวม	2.877	.359	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มีผลปานกลาง ($\bar{x}=2.877$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย อยู่ในระดับมีผลปานกลาง เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{x}=3.553$) ความตั้งใจที่จะพัฒนางาน/หน่วยงาน ($\bar{x}=2.737$) และหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆในหน่วยงาน ($\bar{x}=2.342$)

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. การเลื่อนระดับตามระเบียบฯ	4.368	.942	มีผลมาก	3
2. การเปลี่ยน/ย้าย ตำแหน่ง ในหน่วยงาน	4.869	.343	มีผลมากที่สุด	1
3. ให้มีการฝึกอบรม/ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.869	.343	มีผลมากที่สุด	2
รวม	4.702	.288	มีผลมากที่สุด	

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x}=4.702$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปลี่ยน/ย้าย ตำแหน่ง ในหน่วยงาน ($\bar{x}=4.869$) ให้มีการฝึกอบรม/ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x}=4.869$) และมีผลมาก 1 ข้อ คือ การเลื่อนระดับตามระเบียบฯ ($\bar{x}=4.369$)

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. รายได้ที่ได้รับจากหน่วยงาน	4.026	.788	มีผลมาก	2
2. กระบวนการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	4.316	.702	มีผลมาก	1
3. ความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.816	.652	มีผลมาก	3
รวม	4.053	.449	มีผลมาก	

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มีผลมาก ($\bar{x}=4.053$) และรายปัจจัยมีผลมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กระบวนการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ($\bar{x}=4.316$) รายได้ที่ได้รับจากหน่วยงาน ($\bar{x}=4.026$) ความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ($\bar{x}=3.816$)

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. โอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ	4.289	.694	มีผลมาก	1
2. ระยะเวลาในการก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง	3.737	.446	มีผลมาก	2
3. ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้	3.711	.459	มีผลมาก	3
รวม	3.912	.149	มีผลมาก	

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.912$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากคือ โอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ ($\bar{x}=4.289$) ระยะเวลาในการก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}=3.737$) และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{x}=3.711$)

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดด้านความสัมพันธ์

ด้านความสัมพันธ์	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.448	.504	มีผลปานกลาง	1
2. สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน	2.816	.652	มีผลปานกลาง	2
3. ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	2.684	.702	มีผลปานกลาง	3
รวม	2.983	.355	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมี ผลปานกลาง ($\bar{x}=2.983$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลปานกลาง ดังนี้ สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.448$) สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ($\bar{x}= 2.816$) และ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x}=2.684$)

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านสถานะทางอาชีพ

ด้านสถานะทางอาชีพ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1.ทัศนคติของบุคคลทั่วไปต่ออาชีพ	3.079	.997	มีผลปานกลาง	3
2. ความภูมิใจในการเป็นพนักงานส่วนตำบล	4.158	1.001	มีผลมาก	1
3. ครอบครัวยอมรับสนับสนุนและภูมิใจในอาชีพ	3.763	.913	มีผลมาก	2
รวม	3.667	.590	มีผลมาก	

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.667$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ความภูมิใจใน การเป็นพนักงานส่วนตำบล ($\bar{x}=4.158$) ครอบครัวยอมรับสนับสนุนและภูมิใจในอาชีพ ($\bar{x}=3.763$) และมีผลปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ทัศนคติของบุคคลทั่วไปต่ออาชีพ ($\bar{x}=3.079$)

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	3.632	1.076	มีผลปานกลาง	1
2. ระบบการทำงานของ อบต.	2.658	1.321	มีผลปานกลาง	3
3. ขั้นตอนการทำงานและการประสานงาน	3.447	.891	มีผลปานกลาง	2
รวม	3.246	.377	มีผลปานกลาง	

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\bar{x}=3.246$) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลปานกลาง เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ($\bar{x}=3.632$) ขั้นตอนการทำงาน และการประสานงาน ($\bar{x}=3.447$) และระบบการทำงานของ อบต. ($\bar{x}=2.658$)

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ที่ตั้งของสำนักงาน	3.921	1.363	มีผลมาก	3
2. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในสถานที่ทำงาน	4.316	.471	มีผลมาก	1
3. ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.289	.694	มีผลมาก	2
รวม	4.176	.408	มีผลมาก	

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=4.176$) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในสถานที่ทำงาน ($\bar{x}=4.316$) ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ ($\bar{x}=4.289$) ที่ตั้งของสำนักงาน ($\bar{x}=3.921$)

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความสุขในการทำงาน	4.684	.471	มีผลมากที่สุด	1
2. ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน	4.158	1.000	มีผลมาก	3
3. ระยะทางอยู่ใกล้ภูมิลำเนา/ครอบครัว	4.684	.471	มีผลมากที่สุด	2
รวม	4.502	.298	มีผลมากที่สุด	

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมากที่สุด ($\bar{x}=4.502$) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมากที่สุด 2 ข้อ คือ ความสุขในการทำงาน ($\bar{x}=4.684$) ระยะเวลาอยู่ใกล้ภูมิลำเนา/ครอบครัว ($\bar{x}=4.684$) และมีผลมาก 1 ข้อ คือ ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ($\bar{x}=4.158$)

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความมั่นคงในสถานภาพของ อบต.	4.053	.769	มีผลมาก	2
2. ตำแหน่ง หน้าที่ มีความสำคัญกับหน่วยงาน	4.184	1.000	มีผลมาก	1
3. ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	3.447	.471	มีผลปานกลาง	3
รวม	3.895	.298	มีผลมาก	

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.894$) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย มีผลมาก 2 ข้อ คือ ตำแหน่ง หน้าที่ มีความสำคัญกับหน่วยงาน ($\bar{x}=4.184$) ความมั่นคงในสถานภาพของ อบต. ($\bar{x}=4.053$) และมีผลปานกลาง 1 ข้อ คือ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ($\bar{x}=3.447$)

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ความรู้ ความสามารถ ของผู้บริหาร	1.000	.000	มีผลน้อยที่สุด	3
2. ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	1.553	.504	มีผลน้อยที่สุด	1
3. การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	1.131	.343	มีผลน้อยที่สุด	2
รวม	1.228	.234	มีผลน้อยที่สุด	

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลน้อยที่สุด ($\bar{x}=1.228$) และรายปัจจัย มีผลน้อยที่สุด ดังนี้ ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ($\bar{x}=1.553$) การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=1.131$) ความรู้ความสามารถ ของผู้บริหาร ($\bar{x}=1.000$)

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านอื่นๆ

ด้านอื่นๆ	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. วันลาและวันหยุดในแต่ละปี	4.868	.343	มีผลมากที่สุด	2
2. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัย	4.026	.944	มีผลมาก	3
3. ค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินประโยชน์ตอบแทน อื่น ฯลฯ	4.026	.944	มีผลมาก	4
4. บุคคลที่ต้องอุปการะ เช่น บุตร พ่อ แม่ ผู้ป่วย ฯลฯ	5.000	.000	มีผลมากที่สุด	1
5. บุคคลในครอบครัวญาติ เพื่อนสนิท ทำงานใน อบต.ที่ท่านสังกัด หรือ อบท.อื่นๆ	3.447	.504	มีผลปานกลาง	5
รวม	4.307	.686	มีผลมาก	

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมา เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ด้านอื่นๆ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=4.307$) และรายปัจจัย มีผลมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ดังนี้ บุคคลที่ต้องอุปการะ เช่น บุตร พ่อ แม่ ผู้ป่วย ฯลฯ ($\bar{x}=5.000$) วันลาและวันหยุดในแต่ละปี ($\bar{x}=4.868$) มีผลมาก 2 ข้อ ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัย ($\bar{x}=4.026$) ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินประโยชน์ ตอบแทนอื่น ฯลฯ ($\bar{x}=4.026$) มีผลปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ บุคคลในครอบครัวญาติ เพื่อนสนิท ทำงานใน อบต.ที่ท่านสังกัด หรือ อบท.อื่น ๆ ($\bar{x}=3.447$)

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
โอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวม

ปัจจัย	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
ปัจจัยเชิงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการงานที่ทำของบุคคล	3.368	.288	มีผลปานกลาง	10
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.412	.461	มีผลมาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.167	.401	มีผลปานกลาง	12
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.877	.359	มีผลปานกลาง	14
5. ด้านความก้าวหน้า	4.702	.288	มีผลมากที่สุด	1
ปัจจัยค้ำจุน				
6. ด้านเงินเดือน	4.053	.449	มีผลมาก	6
7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.912	.149	มีผลมาก	7
8. ด้านความสัมพันธ์	2.983	.355	มีผลปานกลาง	13
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.667	.590	มีผลมาก	9
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.246	.377	มีผลปานกลาง	11
11. ด้านสภาพการทำงาน	4.176	.408	มีผลมาก	5
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.509	.298	มีผลมากที่สุด	2
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.895	.459	มีผลมาก	8
14. ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา	1.228	.234	มีผลน้อยที่สุด	15
15. ด้านอื่นๆ	4.307	.686	มีผลมาก	4
รวม	3.633	.108	มีผลมาก	

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{x}=3.633$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีผลมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x}=4.702$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x}=4.509$)

อยู่ในระดับมีผลมาก จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}=4.412$) ด้านอื่น ๆ ($\bar{x}=4.307$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x}=4.176$) ด้านเงินเดือน ($\bar{x}=4.053$) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{x}=3.912$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}=3.895$) และด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{x}=3.667$)

อยู่ในระดับมีผลปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการงานที่ทำ
ของบุคคล ($\bar{x} = 3.368$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.246$) ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ
($\bar{x} = 3.167$) ด้านความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 2.983$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 2.877$) อยู่ในระดับ
มีผลน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา ($\bar{x} = 1.228$)



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 92 แห่ง 18 อำเภอ ในจังหวัดเชียงราย ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบตั้งแต่ครั้งที่ 1/2553 ถึง ครั้งที่ 8/2554 รวม 20 ครั้ง ในการบรรจุและแต่งตั้งสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 38 ราย และข้าราชการอื่นที่โอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 38 ราย รวมเป็น 76 ราย การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังผู้ที่บรรจุและแต่งตั้ง รวมถึง ข้าราชการที่โอนมาจากหน่วยงานราชการอื่นถึงผู้นั้นโดยตรง ผ่านทางไปรษณีย์ไปยังต้นสังกัดที่พนักงานส่วนตำบลคนนั้นสังกัดอยู่ โดยขอให้ตอบแบบสอบถามกลับมาให้ผู้ศึกษา ซึ่งแบบสอบถามแต่ละฉบับผู้ศึกษาได้ติดตามตรวจสอบไปรษณียากรและเจ้าหน้าที่ของถึงผู้ศึกษา เรียบร้อยแล้ว และแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง ตามที่สะดวกในการเดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย เป็นเพศหญิงมากที่สุด อายุช่วง 31-40 ปี สถานภาพโสด ไม่มีบุตร/ธิดา จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงราย มีรายได้ระหว่าง 10,001-12,000 บาท/เดือน

ข้อมูลทั่วไปด้านการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามที่สายงานเริ่มต้นบรรจุเข้ารับราชการมากที่สุด คือ สายงานเริ่มต้นระดับ 3 ปัจจุบันรับราชการในสายงานที่ 3 ปัจจุบันรับราชการในระดับ 3 ระยะเวลาการเข้ารับราชการปัจจุบัน 1-2 ปี หน่วยงานที่ทำ ก่อนบรรจุและแต่งตั้งฯ ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ก่อนการบรรจุและแต่งตั้งฯ 10,001-12,000 บาท ระยะเวลาที่ทำงานก่อนการบรรจุและแต่งตั้งฯ อยู่ในช่วง 1-5 ปี หน่วยงานที่ทำก่อนการบรรจุและแต่งตั้งฯ อยู่ในจังหวัดอื่นๆ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย เป็นเพศหญิงมากที่สุด อายุช่วง 31-40 ปี สถานภาพ โสด ไม่มีบุตร/ธิดา จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงราย มีรายได้ ระหว่าง 10,001-12,000 บาท/เดือน ปัจจุบันรับราชการในสายงานที่ 3 รับราชการในระดับ 3 ระยะเวลาการเข้ารับราชการปัจจุบัน 1-2 ปี จำนวนหน่วยงานที่ทำก่อนการโอนฯ 1 แห่ง ส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการทหาร อยู่ในจังหวัดเชียงราย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนการบรรจุและแต่งตั้งฯ 10,001-12,000 บาท ระยะเวลาที่ทำงานก่อนการโอนฯ 1-5 ปี

ข้อมูลทั่วไปด้านการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้ ระดับสายงานที่เริ่มต้น ในปัจจุบันระดับ 3 ระดับในการรับราชการปัจจุบัน ระดับ 1 ระยะเวลาการเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลา 1-2 ปี ตามจำนวนหน่วยงานที่ทำก่อนโอนฯ 1 แห่ง ประเภทหน่วยงานที่ทำก่อนการโอนฯ ข้าราชการทหาร ที่ตั้งของหน่วยงานที่ทำก่อนการโอนฯ ในจังหวัดเชียงราย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ก่อนการโอนฯ รายได้ 10,001-12,000 บาท ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานอื่นก่อนการโอนฯ อยู่ในช่วง 1-5 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงราย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มีผลมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านอื่นๆ และด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมีผลมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมีผลปานกลาง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ทำของบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน และด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา อยู่ในระดับมีผลน้อย จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีผลมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีผลมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมีผลมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านอื่นๆ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับ

ความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับ มีผลปานกลาง จำนวน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานที่ทำของบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมีผลน้อยที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา

3. จากการศึกษาถึงเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ทั้งการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้ง และโอนมารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงราย จะเห็นได้ว่า การตัดสินใจเข้ามารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ

อภิปรายผลการศึกษา

1. จากการศึกษาจากข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย สิ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด คือ ด้านอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าปัจจัย ด้านอื่น ๆ ได้แก่ วันลาและวันหยุดในแต่ละปี สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัย ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ฯลฯ บุคคลที่ต้องอุปการะ เช่น บุตร พ่อ แม่ ผู้ป่วย ฯลฯ บุคคลในครอบครัว ญาติ เพื่อนสนิท ทำงานใน อบต. ที่ท่านสังกัดหรือ อบท. อื่นๆ และด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ สัมพันธภาพของท่านกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน และความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไปสอดคล้องกับการศึกษาของ มณฑาทิพย์ วงษ์ศรีบุญชัย ซึ่งพบว่าทหารอากาศที่มีอายุยังน้อย มีโอกาสที่จะโอน ย้าย ไปสังกัดหน่วยงานอื่น มากกว่า ผู้ที่อายุมาก

2. จากการศึกษาข้อมูล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย สิ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมาเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับจะเห็นได้ว่า ด้านความก้าวหน้า ซึ่งได้แก่ การเลื่อนระดับตามระเบียบ ฯ การเปลี่ยน/ย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน และให้มีการฝึกอบรม/ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งได้แก่ ความสุขในการทำงาน ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน และระยะทางอยู่ใกล้ภูมิลำเนา/ครอบครัว รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานที่แห่งใหม่ จากการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ สนิท พงษ์มาลา ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการโยกย้ายของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ปัจจัยความต้องการย้ายกลับไปปฏิบัติ

หน้าที่ในภูมิภาคอื่นๆ เพื่ออุปการะบิดา มารดา และครอบครัว ต้องการหาประสบการณ์ในการรับราชการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการโยกย้ายของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่

นอกจากนั้น การที่จะทำอย่างไรให้ผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่ หรือข้าราชการประเภทอื่นที่โอน ย้าย มาสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ยังคงทำงานกับหน่วยงานที่บรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก หรือโอนมานั้นสำคัญยิ่ง เนื่องจากคนเหล่านั้นอยากบรรจุ เข้ารับราชการ อาจจะเป็นคนต่างจังหวัดแล้วอยากย้ายกลับภูมิลำเนา หรือย้ายไปสังกัดหน่วยงานราชการอื่นก็เป็นได้ รวมไปถึงการโอน ย้าย หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อมาดูแล พ่อ แม่ ผู้ปกครอง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิชระ บุญปลอด ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ที่พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความก้าวหน้าในงานและด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา และยังสอดคล้องกับ พันธพงศ์ ตาเรืองศรี ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและการพึงeringในงานที่ไม่คิดจะลาออก คงรับราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนอกกรุงเทพมหานคร ส่วน ศุภชาติ พันธุมณี ที่ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ก็สอดคล้องกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองสารนิเทศสำนักงานตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เห็นควรรวบรวมผลที่ได้จากการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ตลอดจนการรับโอนข้าราชการจากสังกัดอื่น ๆ เข้ามารับราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

1.2 เห็นควรเผยแพร่ผลการศึกษาที่ได้ให้แก่ผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการสอบถามข้อมูลจากควรให้เวลาผู้ตอบแบบสอบถามให้มากขึ้น เพื่อให้โอกาสพิจารณาข้อคำถามให้ชัดเจนก่อนตอบแบบสอบถาม

2.2 ควรเพิ่มประเด็นการวิจัย ให้มีการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบรรจุและแต่งตั้ง การโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล กับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อโอนย้ายไปเป็นพนักงานส่วนตำบล

2.3 ควรสำรวจความคิดเห็นของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ บ้าง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เป็นต้น





ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:

กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

แบบสอบถาม ชุดที่.....

คำชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ (Independent Study) ของหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา แบบสอบถามมี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์ทุกข้อ ซึ่งการให้ข้อมูลของท่านมีความสำคัญต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาก โดยการวิเคราะห์ผลการศึกษาจะนำเสนอเป็นภาพรวมที่จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวท่านหรือองค์กรแต่อย่างใด ดังนั้นโปรดช่วยตอบตามความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง / หม้าย

4. จำนวนบุตร/ธิดา (ระบุ).....คน

5. การศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
 ปวช. อนุปริญญา / ปวส. / ปวท. หรือเทียบเท่า
ปริญญาตรี ปริญญาโท
 อื่น ๆ(ระบุ).....

6. ภูมิลำเนา / ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

- ในจังหวัดเชียงราย
 ในจังหวัดอื่น ๆ(ระบุ).....

7. รายได้ต่อเดือน (รวมรายรับทุกประเภทที่ได้รับจากองค์กร)

- 8,000 – 10,000 บาท 16,001 – 18,000 บาท
 10,001 – 12,000 บาท 18,001 – 20,000 บาท
 12,001 – 14,000 บาท 20,001 ขึ้นไป
 14,001 – 16,000 บาท

8. ท่านเริ่มบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับใด

- สายงานเริ่มต้น ระดับ 1
 สายงานเริ่มต้น ระดับ 2
 สายงานเริ่มต้น ระดับ 3
 สายงานบริหาร

9. ปัจจุบันท่านรับราชการในสายงานที่เริ่มต้นระดับใด

- สายงานเริ่มต้น ระดับ 1 (ระบุ) ระดับ.....
 สายงานเริ่มต้น ระดับ 2 (ระบุ) ระดับ.....
 สายงานเริ่มต้น ระดับ 3 (ระบุ) ระดับ.....
 สายงานบริหาร (ระบุ) ระดับ.....

10. ระยะเวลาการเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

- 1 – 5 ปี 5 – 10 ปี
 10 – 15 ปี 15 – 20 ปี
 20 – 25 ปี 25 – 30 ปี
 30 ปี ขึ้นไป

11. ก่อนที่จะเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลนั้นท่านทำงานในหน่วยงานใด

- หน่วยงานราชการ
- หน่วยงานเอกชน
- ธุรกิจส่วนตัว
- ว่างาน
- อื่นๆ(ระบุ).....

12. ตามข้อ 10 มีรายได้ต่อเดือน (รวมรายรับทุกประเภทที่ได้รับจากองค์กร)

- 8,000 – 10,000 บาท
- 10,001 – 12,000 บาท
- 12,001 – 14,000 บาท
- 14,001 – 16,000 บาท
- 16,001 – 18,000 บาท
- 18,001 – 20,000 บาท
- 20,001 ขึ้นไป

13. ตามข้อ 10 ทำงานในหน่วยงานนั้นนานเท่าใด

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 10 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 15 – 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 20 – 25 ปี | <input type="checkbox"/> 25 ปี ขึ้นไป |

14.ตามข้อ 10 หน่วยงานดังกล่าวตั้งอยู่ที่ใด

- ในจังหวัดเชียงราย
- ในจังหวัดอื่นๆ(ระบุ).....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล

ท่านคิดว่าปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้มีส่งผล ทำให้ท่านตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล มากน้อยเพียงใด โปรดเลือกระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพียงตัวเลือกเดียว โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม โดยแบ่งระดับของปัจจัยเป็น 5 ระดับ คือ มีผลอย่างยิ่ง มีผลมาก มีผลปานกลาง มีผลน้อย ไม่มีผลอย่างยิ่ง

ข้อ ที่	<u>ปัจจัยจุดใจ</u>	มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มีผล อย่างยิ่ง
	<i>1.ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ทำของบุคคล</i>					
1	ความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
2	การป้องกันความเสี่ยงต่างๆภายในหน่วยงาน					
3	ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ					
	<i>2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</i>					
4	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
5	ลักษณะงานของหน่วยงาน					
6	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/ ผู้ร่วมงาน					
	<i>3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</i>					
7	ลักษณะงานน่าสนใจ					
8	ลักษณะงานสามารถแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
9	ลักษณะงานสามารถทำให้เสร็จสิ้นสำเร็จได้					
	<i>4.ด้านความรับผิดชอบ</i>					
10	ความรับผิดชอบต่องาน					
11	หน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆในหน่วยงาน					
12	ความตั้งใจที่จะพัฒนางาน/หน่วยงาน					
	<i>5.ด้านความก้าวหน้า</i>					
13	การเลื่อนระดับตามระเบียบฯ					
14	การเลื่อนย้าย ตำแหน่ง ในหน่วยงาน					
15	สนับสนุนให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ ที่	ปัจจัยค้ำจุน	มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มีผล อย่างยิ่ง
	<i>1.ด้านเงินเดือน</i>					
16	รายได้ที่ได้รับจากหน่วยงาน					
17	วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
18	ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
	<i>2.ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</i>					
19	โอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ					
20	ระยะเวลาในการก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง					
21	ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้					
	<i>3.ด้านความสัมพันธ์</i>					
22	สัมพันธภาพของท่านกับผู้บังคับบัญชา					
23	สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ทุกคนใน หน่วยงาน					
24	ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา(ถ้ามี)					
	<i>4.ด้านสถานะทางอาชีพ</i>					
25	ความนิยมชมชอบของบุคคลทั่วไปต่ออาชีพ					
26	ความภูมิใจในการเป็นพนักงานส่วนตำบล					
27	ครอบครัวสนับสนุนและภูมิใจในอาชีพ					
	<i>5.ด้านนโยบายและการบริหาร</i>					
28	นโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหาร					
29	ระบบการทำงานของ อบต.					
30	ขั้นตอนการทำงานและการประสานงาน					
	<i>6.ด้านสภาพการทำงาน</i>					
31	ที่ตั้งของสำนักงาน					
32	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในสถานที่ทำงาน					
33	ปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
	<i>7.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</i>					
34	ความสุขในการทำงาน					
35	ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน					

36	ระยะทางอยู่ใกล้ภูมิลำเนา/ครอบครัว					
	8.ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
37	ความมั่นคงในสถานภาพของ อบต.					
38	ตำแหน่ง หน้าที่ มีความสำคัญกับหน่วยงาน					
39	ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน					
	9.ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา					
40	ความรู้ ความสามารถ ของคณะผู้บริหาร					
41	ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน					
42	การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ					
	10.ด้านอื่นๆ					
43	วันลาและวันหยุดในแต่ละปี					
44	สวัสดิการการรักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัย					
45	ค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ					
46	บุตร บุคคลในครอบครัว ผู้ป่วย ที่ต้องดูแล					
47	บุคคลในครอบครัว ญาติ เพื่อนสนิท ทำงานใน อบต.ที่ท่านสังกัด หรือ อบต.อื่นๆ					

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:
กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย

แบบสอบถาม ชุดที่.....

คำชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ (Independent Study) ของหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา แบบสอบถามมี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์ทุกข้อ ซึ่งการให้ข้อมูลของท่านมีความสำคัญต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาก โดยการวิเคราะห์ผลการศึกษานำเสนอเป็นภาพรวมที่จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวท่านหรือองค์กรแต่อย่างใด ดังนั้นโปรดช่วยตอบตามความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง / หม้าย

4. จำนวนบุตร/ธิดา

- ไม่มีบุตร 1 คน
 2 คน 3 คน ขึ้นไป

5. การศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
 ปวช. อนุปริญญา / ปวส. / ปวท. หรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี อื่น ๆ (ระบุ).....

6. ภูมิลำเนา / ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

- ในจังหวัดเชียงราย
 ในจังหวัดอื่น ๆ (ระบุ).....

7. รายได้ต่อเดือน (รวมรายรับทุกประเภทที่ได้รับจากองค์กร)

- 8,000 – 10,000 บาท
 10,001 – 12,000 บาท
 12,001 – 14,000 บาท
 14,001 – 16,000 บาท
 16,001 – 18,000 บาท
 18,001 – 20,000 บาท
 20,001 ขึ้นไป

8. ปัจจุบันท่านรับราชการในสายงานที่เริ่มต้นระดับใด

- สายงานเริ่มต้น ระดับ 1
 สายงานเริ่มต้น ระดับ 2
 สายงานเริ่มต้น ระดับ 3
 อื่นๆ (ระบุ).....

9. ปัจจุบันท่านรับราชการในระดับใด

- ระดับ 1 ระดับ 4
 ระดับ 2 ระดับ 5
 ระดับ 3 ระดับ 6
 อื่นๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล

ท่านคิดว่าปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้มีส่งผล ทำให้ท่านตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล มากน้อยเพียงใด โปรดเลือกระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพียงตัวเลือกเดียว โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม โดยแบ่งระดับของปัจจัยเป็น 5 ระดับ คือ มีผลอย่างยิ่ง มีผลมาก มีผลปานกลาง มีผลน้อย ไม่มีผลอย่างยิ่ง

ข้อ ที่	<u>ปัจจัยจุดใจ</u>	มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มีผล อย่างยิ่ง
	1.ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ทำของบุคคล					
1	ความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
2	การป้องกันความเสี่ยงต่างๆภายในหน่วยงาน					
3	ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ					
	2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
5	ลักษณะงานของหน่วยงาน					
6	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/ ผู้ร่วมงาน					
	3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
7	ลักษณะงานน่าสนใจ					
8	ลักษณะงานสามารถแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
9	ลักษณะงานสามารถทำให้เสร็จสิ้นสำเร็จได้					
	4.ด้านความรับผิดชอบ					
10	ความรับผิดชอบต่องาน					
11	หน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆในหน่วยงาน					
12	ความตั้งใจที่จะพัฒนางาน/หน่วยงาน					
	5.ด้านความก้าวหน้า					
13	การเลื่อนระดับตามระเบียบฯ					
14	การเลื่อนย้าย ตำแหน่ง ในหน่วยงาน					
15	สนับสนุนให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ ที่	ปัจจัยค้ำจุน	มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มีผล อย่างยิ่ง
	1.ด้านเงินเดือน					
16	รายได้ที่ได้รับจากหน่วยงาน					
17	วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
18	ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
	2.ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
19	โอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ					
20	ระยะเวลาในการก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง					
21	ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้					
	3.ด้านความสัมพันธ์					
22	สัมพันธภาพของท่านกับผู้บังคับบัญชา					
23	สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ทุกคนใน หน่วยงาน					
24	ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา(ถ้ามี)					
	4.ด้านสถานะทางอาชีพ					
25	ความนิยมชมชอบของบุคคลทั่วไปต่ออาชีพ					
26	ความภูมิใจในการเป็นพนักงานส่วนตำบล					
27	ครอบครัวสนับสนุนและภูมิใจในอาชีพ					
	5.ด้านนโยบายและการบริหาร					
28	นโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหาร					
29	ระบบการทำงานของ อบต.					
30	ขั้นตอนการทำงานและการประสานงาน					
	6.ด้านสภาพการทำงาน					
31	ที่ตั้งของสำนักงาน					
32	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในสถานที่ทำงาน					
33	ปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
	7.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
34	ความสุขในการทำงาน					
35	ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน					

36	ระยะทางอยู่ใกล้ภูมิลำเนา/ครอบครัว					
	8.ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
37	ความมั่นคงในสถานภาพของ อบต.					
38	ตำแหน่ง หน้าที่ มีความสำคัญกับหน่วยงาน					
39	ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน					
	9.ด้านวิธีการปกครอง การบังคับบัญชา					
40	ความรู้ ความสามารถ ของคณะผู้บริหาร					
41	ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน					
42	การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ					
	10.ด้านอื่นๆ					
43	วันลาและวันหยุดในแต่ละปี					
44	สวัสดิการการรักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัย					
45	ค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ					
46	บุตร บุคคลในครอบครัว ผู้ป่วย ที่ต้องดูแล					
47	บุคคลในครอบครัว ญาติ เพื่อนสนิท ทำงานใน อบต.ที่ท่านสังกัด หรือ อบต.อื่นๆ					

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	เอนก สุเตนนต์
วัน เดือน ปี เกิด	12 ธันวาคม 2523
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 32 หมู่ 11 ตำบลห้วยซ้อ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
ที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง จังหวัดเชียงราย
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	บุคลากร ระดับ 3
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2554	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง บุคลากร ระดับ 3 องค์การบริหารส่วนตำบลริมโขง
พ.ศ. 2553	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง บุคลากร ระดับ 3 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
พ.ศ. 2551	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ 2 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชมภู
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) สถาบันราชภัฏเชียงราย



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- วัชระ บุญปลอด. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย.
- มณฑาทิพย์ วงษ์ตรุณีย์. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2554. จาก http://202.28.199.3/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=88109&display=list_subject&q=%BE%C2%D2%BA%D2%C5
- พันธพงศ์ ตาเรืองศรี. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุแพทย์ในการคงการรับราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., เชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2554, จาก http://ss.lib.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/fulltext.php?id=20986
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540. (11 ตุลาคม 2540). **ราชกิจจานุเบกษา**. 114(55ก). หน้า 1.
- ศุภชาติ พันธุมณี. (2547). **การศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาของสารนิเทศ สำนักงานตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. สารนิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2554, จาก <http://opac.vru.ac.th/opacold/BibDetail.aspx?bibno=7602960&searchresultpage=BasicSearch.aspx&showform=%c8%d8%c0%aa%d2%b5%d4+%be%d1%b9%b8%d8%c1%b3%d5&recordno=&seqid=11753403&searchsection=BasicSearch>
- สนิท พงมมาลา. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการโยกย้ายของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2554, จาก http://202.28.199.4/tdc/browse.php?option=show&browse_type=subject&subjid=71186&doc_type=0&display=list_subject&q=Harvestins