

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการ
กำหนดราคากลางงานก่อสร้างส่วนโยธา
: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโนนไทย
จังหวัดนครราชสีมา

นายก้าศึก พรหมฤทธิ์

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2553

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการ
กำหนดราคากลางงานก่อสร้างส่วนโยธา
: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโนนไทย
จังหวัดนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงงาน

(รศ. ดร. วัฒนวงศ์ รัตนวราห)

ประธานกรรมการ

(ศ. ดร. สุขสันต์ หอพิบูลสุข)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงงาน)

(อ. ดร. ฉัตรเพชร ยศพล)

กรรมการ

(รศ. น.อ. ดร. วรพจน์ จำพิศ)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

กล้าศึก พรหมฤทธิ์ : การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา (A STUDY ON PROBLEMS AND OBSTRUCTIONS OF DETERMINING COST ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ESTIMATE FOR THE DIVISION OF PUBLIC WORK (CIVIL WORK), SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, NONTHAI DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา: ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการในส่วนงานโยธา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างต่อไป การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา จำนวน 45 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความคิดว่าหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลางมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในด้านความเข้าใจและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นตรงกันว่าผู้บริหารมีความเข้าใจในวิธีการคำนวณราคากลางในระดับมาก แต่ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในระดับปานกลาง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นที่ขัดแย้งกันในประเด็นดังต่อไปนี้ ผู้บริหารมีความคิดว่าตนมีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงนโยบายในการปฏิบัติงาน และให้ความอิสระในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในขณะที่ ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าตนมีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงนโยบายในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง อีกทั้งยังคิดว่าตนมีอิสระในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนโยธาควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการกำหนดราคากลางอย่างต่อเนื่องให้แก่ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตน

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

GLASUK PROMRIT: A STUDY ON PROBLEMS AND OBSTRUCTIONS OF DETERMINING COST ESTIMATE FOR THE DIVISION OF PUBLIC WORK (CIVIL WORK), SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS, NONTHAI DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE. THESIS ADVISOR : PROF. SUKSUN HORPIBULSUK, Ph.D.

This research aims to investigate the opinion and suggestion related to the problems and obstructions of determining the cost estimate from the administrator and officers of the Division of Public Work. The research results will be used to improve the work efficiency. The questionnaire was used as a tool and the population was 45 people. The data were statistically analyzed by the SPSS program. Both administrators and officers believed that regulation and method to determine the cost estimate was highly suitable. For the understanding and working point of views, both administrators and officers believed that the administrators highly understood the method to determine the cost estimate while the officers moderately understood. Following is the disagreements between the administrators and the officers. The administrators believed that they highly understood the working regulation and provided the working freedom to officers while the officers believed that they moderately understood the working regulation and had moderately the working freedom. The Division of Public Work should organize the workshop on the regulation of determining the cost estimate continuously to both administrators and officers so that the officers understand the regulation and the administrators understand their roles.

School of Civil Engineering
Academic Year 2010

Student's Signature _____
Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการการศึกษานี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ แนะนำแนวทางการทำงานเพิ่มเติม และให้ความเอาใจใส่ ความเมตตากรุณาถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์เป็นอย่างดี ทั้งยังปลุกฝังให้ผู้ศึกษามีความอดทน มีวินัย มั่นค้ำกว่าหาความรู้เพิ่มเติม ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณท่าน ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ให้แก่ผู้ศึกษา ซึ่งเป็นความรู้และประสบการณ์ที่มีค่าและมีประโยชน์ในการทำงานของผู้ศึกษาต่อไป ผู้ศึกษาขอระลึกถึงพระคุณบิดาและมารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นคนดี รักการศึกษา และหมั่นหาความรู้เพิ่มเติม และไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ขอขอบพระคุณกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้ส่งเสริมและเห็นความสำคัญให้มีโครงการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต แก่บุคลากรท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ที่มอบทุนการศึกษาและโอกาสแก่ผู้ศึกษาในครั้งนี้ และท้ายสุดขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดการทำงานศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

กล้าศึก พรหมฤทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ประโยชน์ของงานวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2 ปรัชศน์วรรณกรรม.....	4
2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดราคากลาง.....	4
2.1.1 ความหมาย.....	4
2.1.2 ความสำคัญของราคากลางงานก่อสร้าง.....	4
2.1.3 ความเป็นมาของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง.....	5
2.1.4 แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงาน ก่อสร้าง.....	9
2.1.4.1 การแต่งตั้ง องค์กรประกอบ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ กำหนดราคากลาง.....	10
2.2 ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคากลาง.....	13
2.3 ปัญหาในการกำหนดราคากลาง.....	13
2.4 หลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางก่อสร้าง อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	16
2.4.1 การกำหนดราคาวัสดุก่อสร้าง แหล่งวัสดุ และระยะทางขนส่ง อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	17
2.4.2 หลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางวัสดุก่อสร้างที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ไม่ได้กำหนดไว้.....	18

2.4.3	หลักเกณฑ์การกำหนดราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้าง (เฉพาะอย่าง).....	18
2.4.4	มาตรฐานวัสดุก่อสร้าง (ตามมาตรฐานของกรมโยธาธิการ).....	19
2.4.4.1	มาตรฐานวัสดุลูกรังชนิดทำ ผิวจราจร : มยช206-2531.....	19
2.4.4.2	มาตรฐานวัสดุยางคัทแบคแอสฟัลต์ชนิดบ่มซ้ำ : มยช 213-2531.....	20
2.4.5	หลักเกณฑ์การกำหนดระยะทางและค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง ประเภทต่างๆ.....	21
2.4.6	ค่าแรงงาน/ดำเนินการ (คน) สำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของ อำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	27
2.4.7	ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคาสำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	32
2.4.8	ราคาวัสดุก่อสร้างมวบรวมต่อหน่วยสำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของ อำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	34
3	วิธีดำเนินการทำโครงการ.....	37
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	37
3.3	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4.1	ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
4.2	ทัศนคติที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล.....	43
4.3	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วน โยธาองค์การบริหารส่วนตำบล.....	46
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	47
5.1	สรุปผลการศึกษา.....	47
5.2	อภิปรายผล.....	48
5.3	ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา.....	49
	เอกสารอ้างอิง.....	50
	ภาคผนวก.....	51
	ประวัติผู้เขียน.....	57

สารบัญญัตราง

ตารางที่	หน้า
2.1 มวลคละผ่านตะแกรงของดินลูกรังเป็นร้อยละ.....	20
2.2 การทดสอบคุณสมบัติวัสดุยกคัทแบคแอสฟัลต์ชนิดบ่มช้า.....	21
2.3 ค่าขนส่งต่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบมี มอก.....	22
2.4 การกำหนดระยะทางขนส่งเฉลี่ยสำหรับวัสดุลูกรัง (ขนส่งโดยรถสิบล้อและรถลากพ่วง).....	23
2.5 การกำหนดระยะทางขนส่งเฉลี่ยสำหรับวัสดุขางแอสฟัลต์ชนิดต่างๆ (ขนส่งโดยรถสิบล้อ).....	24
2.6 ราคาค่าขนส่งวัสดุก่อสร้างประเภทต่างๆ อำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	25
2.7 บัญชีสรุปราคากลางวัสดุก่อสร้าง อำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา (เพิ่มเติมจากรายการที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดไม่ได้กำหนดไว้).....	25
2.8 บัญชีราคาวัสดุก่อสร้างเฉพาะอย่างอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	26
2.9 สถิติปริมาณงานเฉลี่ยต่อวัน.....	27
2.10 ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าอุปกรณ์เครื่องมือ และค่าเช่าเครื่องจักรงานก่อสร้าง.....	28
2.11 วิธีคำนวณหาค่าแรงงาน/ดำเนินการต่อหน่วย.....	28
2.12 บัญชีค่าแรงงาน/ดำเนินการ (คน) สำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ของอำเภอ โนนไทย จ.นครราชสีมา.....	32
2.13 เปรียบเทียบลักษณะการทำงานทางของ อปท ส่วนใหญ่ กับ ส่วนราชการอื่น.....	33
2.14 ราคาค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา (เครื่องจักร) อำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	34
2.15 บัญชีราคาวัสดุก่อสร้างมวลรวมต่อหน่วยสำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงาน ก่อสร้างของอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	35
4.1 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	39
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และอายุต่ำสุด ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับอายุ.....	40
4.3 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรส.....	40
4.4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา.....	41
4.5 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ย.....	41
4.6 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทการทำงาน.....	42

4.7	ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ.....	42
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรส่วน โยธาเกี่ยวกับความเหมาะสม ของหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลาง.....	43
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรส่วน โยธาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ และการปฏิบัติงาน.....	44

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

ส่วนโยธา ถือว่าเป็นส่วนงานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง เนื่องจากเป็นส่วนงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน ที่เป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน อาทิเช่น ไฟฟ้า ประปา ถนนหนทาง เป็นต้น และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนโยธาเป็นดังนี้

ก. หน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67)

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ข. หน้าที่ที่อาจจัดทำ (มาตรา 68)

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. การผังเมือง

จากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดข้างต้น เมื่อนำมาสู่การปฏิบัติ หน้าที่ของส่วนโยธา จำแนกได้เป็นงานก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง และงานอนุญาตต่างๆ เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน งานของส่วนโยธาเกือบทั้งหมดล้วนต้องเกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ซึ่งราคากลางเป็นตัวกำหนดต้นทุนและกำไรของผู้รับจ้าง ราคากลางนี้จะใช้เป็นราคามาตรฐานสำหรับงานก่อสร้างชนิดหนึ่งๆ เพื่อให้ผู้รับจ้างใช้ประกอบการตัดสินใจในการเสนอราคาในขบวนการประกวดราคาหรือสอบราคา และประมวลด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ตามระเบียบของทางราชการ

หลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการมิได้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกหน่วยงานและทุกประเภทงาน และมีความแตกต่างกันตามแต่คณะกรรมการกำหนดราคากลางของแต่ละหน่วยงาน แม้ว่าทุกหน่วยงานจะอ้างอิงหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะรัฐมนตรี ดังจะพบได้บ่อยครั้งที่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เดียวกันมีการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างชนิดเดียวกันแตกต่างกัน การกำหนดราคากลางที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อเจ้าของงาน

และผู้รับจ้าง ราคากลางที่สูงเกินจริงอาจนำไปสู่การทุจริตคอร์ปชั่น และราคากลางที่ต่ำเกินจริงจะนำไปสู่ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง และได้งานที่ด้อยคุณภาพ การกำหนดราคากลางงานก่อสร้างจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดซื้อจัดจ้างในงานก่อสร้างมีประสิทธิภาพ (ความยุติธรรมและโปร่งใส) และได้งานที่มีคุณภาพสูง ด้วยต้นทุนค่าก่อสร้างที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการกำหนดราคากลาง และได้แนวทางการกำหนดราคากลางที่มีประสิทธิภาพ ยังประโยชน์สูงสุดต่อส่วนงานโยธาและท้องถิ่น

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับระดับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของช่างโยธา
3. เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของช่างโยธา

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงทัศนคติเกี่ยวกับระดับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
2. ทราบถึงข้อเสนอแนะทั่วไปที่เกี่ยวกับการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของช่างโยธา
3. ใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง
4. ลดปัญหาในการจัดซื้อจัดจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคากลาง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

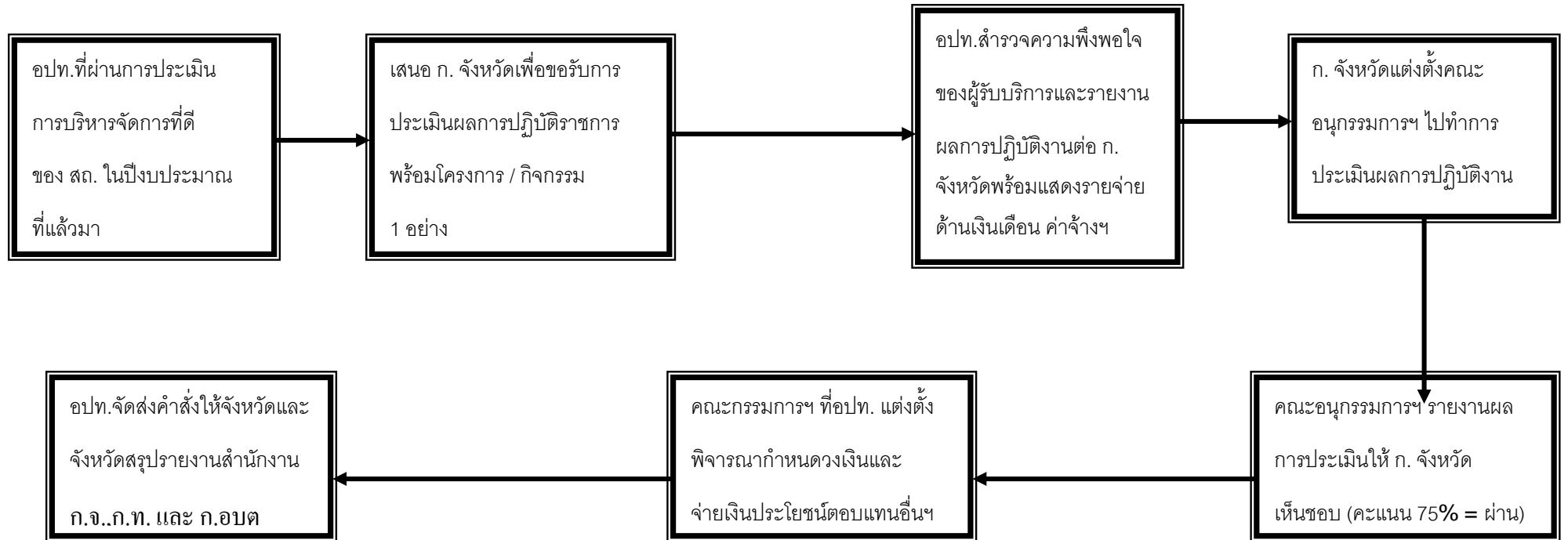
1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
2. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาบุคลากรส่วนโยธาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 คน
3. ขอบเขตด้านช่วงเวลา ทำการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม 2553
4. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเฉพาะปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
 - 4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง โดยใช้แบบสอบถามกับประชากรที่จะศึกษาทั้งหมด
 - 4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง วิธีการปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นแล้วทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานในทางลบหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์

ขั้นตอนการจ่ายค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น



1	วงเงิน 100	อปท.=	2	ผลการประเมิน	อัตราเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	
	$\frac{\text{วงเงิน 40 \% ที่คงเหลือ}}{\text{อปท.}} \times (\text{คะแนนประเมิน})$			95 ขึ้นไป	-คนละไม่เกิน 5 เท่า (ขออนุมัติ ก. จังหวัด)	
				75-แต่ไม่ถึง 95	-คนละไม่เกิน 3 เท่า	
* แต่ต้องไม่เกินอัตราตามข้อ 2.						
โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ อปท. แต่งตั้งพิจารณาจ่ายเงินในอัตราที่ลดหลั่นกันตามผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี						

เอกสารอ้างอิง

- ชวงค์ ฉายะบุตร .(2539).แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น (ออนไลน์). ได้จาก
<http://www.onec.go.th/publication/4010003/p0201.html>
- ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร .(2552) การบริหารงานก่อสร้าง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
 สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร .(2547) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่6.นนทบุรี
 สำนักพิมพ์ ปิณธรัตน์
- อังฉรา สมสวย (2545). ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการส่งเสริมและการให้บริการของสหกรณ์การ
 เกษตรเมืองขอนแก่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (ส่งเสริมการเกษตร),บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Dales s. Beach.(1965). **Personnel Management And People At Work**. New York : The
 Mcmilian
- Fred Luthans (1995) **Organizational Behavior** SeventhEditon. Singapore.Mcgra W – Hill Book
 Co.
- กฎหมายระเบียบพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537
 (ออนไลน์). ได้จาก <http://www.thailocaladmin.go.th/servlet/LawServlet?regType=1>

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรหรือไม่
เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

เพื่อนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางและเสนอแนะในการพิจารณาประกอบการแก้ไขในอนาคต
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงของตัวเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพในการวิเคราะห์ผลต่อไป

แบบสอบถามนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายชูยศ ศรีวรจันทร์

นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้ทำการศึกษาวิจัย

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความตรงตามความเป็นจริงหรือที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด

หน่วยงาน.....

1. เพศ

ชาย

หญิง

2.อายุ.....ปี

3.สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย / หย่า / แยก

อื่นๆ ระบุ.....

4.การศึกษา

มัธยมศึกษา

ปวช./ปวส.

ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า

อื่นๆ ระบุ.....

5.รายได้เฉลี่ยของท่าน (บาท/เดือน)

5,000-10,000 บาท

10,001-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

20,001- บาทขึ้นไป

6.ประสบการณ์การทำงานของท่าน (ระยะเวลาการทำงาน)

ต่ำกว่า 2 ปี

2-5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

7.ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ระดับนักบริหาร

ระดับปฏิบัติการ

8. การงานที่รับผิดชอบ

น้อยเกินไป เหมาะสม มากเกินไป

9. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ดี ไม่ดี

10. อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ไม่มี มีเล็กน้อย มีมาก

11. วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

ตามระเบียบที่กำหนด มีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าที่ระเบียบกำหนด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่เว้นไว้ให้ตรงทัศนคติของท่าน

ความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับใด					
2. หากงานที่ท่านรับผิดชอบในตำแหน่ง / หน้าที่ เกิดประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด					
3. ท่านคิดว่า การได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นพนักงานดีเด่นแห่งปี จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด					
4. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้มีความพึงพอใจในระดับใด					
5. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารอย่างเต็มที่ ท่านจะมีความพึงพอใจในระดับใด					
6. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้นของท่าน ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด					
7. เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับใด					

ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	ระดับคะแนนการเพิ่มประสิทธิภาพ				
	81-100 ดีมาก	61-80 ดี	41-60 ปานกลาง	21-40 พอใช้	0-20 ควรปรับปรุง
1. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับใด					
	เปอร์เซ็นต์ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร				
	+20% เพิ่มขึ้นมาก	+10% เพิ่มขึ้น	0% คงที่	-10% ลดลง	-20% ลดลงมาก
2. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของท่านในปีต่อไปอยู่ในระดับใด					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่เว้นไว้ให้ตรงทัศนคติของท่าน

ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความพึงพอใจในระดับใดในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในปีที่ผ่านมา					
2. การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ของท่านในปีที่ผ่านมาจะเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานในปีต่อไปอยู่ในระดับใด					
3. ถ้าท่านพบปัญหาและอุปสรรคในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ท่านจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด					

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาความเป็นมาการปกครองของท้องถิ่นไทย เริ่มเกิดตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) โดยมีการทำพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่น รศ.116 (พ.ศ.2440) ใช้เป็นกฎหมายหลักในการกำหนดรูปแบบ การปกครองท้องถิ่นระดับตำบล มาจวบจนกระทั่งปี พ.ศ.2549 ได้ยกเลิกและได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบการปกครองท้องถิ่นนั้นใช้บังคับแทนในปี พ.ศ.2499 ได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับ การบริหารราชการในส่วนตำบล และได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของ “สภาตำบล”โดยมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของสภาตำบลใช้อย่างชัดเจนต่อมาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2420-2524) ได้มีการปรับปรุงบทบาทการพัฒนาตำบล ด้วยการจัดให้หน่วยงานในภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมกับสภาตำบลในรูปแบบของ “คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติงานระดับตำบล” (ค.ป.ต.) ซึ่งประกอบไปด้วย พัฒนาการ เกษตรตำบล ครู และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หรือ “4 กระทรวงหลัก”อันเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในปี พ.ศ.2537 ได้มีการปรับปรุงระเบียบการบริหารส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ให้มีการบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบล” (อบต.)ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ผ่านมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ประกอบด้วยสภาตำบลและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล อยู่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งได้ยกฐานะตั้งแต่ พ.ศ.2537 จนถึงปัจจุบันมีทั้งหมด 18 แห่ง โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกหรือตัวขับเคลื่อน เพื่อให้เห็นนโยบายของคณะผู้บริหารเกิดเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการอยู่ดีกินดีของประชาชนรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจ จากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นจึงได้มีการปรับโครงสร้างและปฏิรูประบบราชการโดยการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ไปสังกัด กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และมีนโยบายการสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการทุกภาคส่วนของภาครัฐ โดยมีโบนัสประจำปีให้แก่ข้าราชการ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลได้ออกระเบียบประโยชน์หรือเงินตอบแทนอื่นเป็น

กรณีพิเศษ (โบนัส) เพื่อเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลวงเลยมจนถึงปัจจุบัน

แต่เนื่องด้วยปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีความแตกต่างกันของ งบประมาณของแต่ละ อบต. การกำหนดมาตรฐานในการให้ ทำให้เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีความเลื่อมล้ำและไม่ยุติธรรมบางกรณี ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าหาปัญหา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเข้าไปว่าปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นๆเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) นั้นเป็นปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานราชการมากน้อยเพียงใด และเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรหรือไม่

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ต่อผลการปฏิบัติงานเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับใดและเป็นองค์ประกอบในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับใดของ องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา
2. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาบุคลากรพนักงานส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆละ 6 คน รวม 108 คน
3. ขอบเขตด้านช่วงเวลาทำการศึกษตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคม 2553
4. ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษาผลกระทบของปัจจัยแรงจูงใจและการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพขององค์กร
 - 4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยแรงจูงใจและการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ต่อแรงจูงใจและ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามกับประชากรที่จะศึกษาข้อมูล
 - 4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง วิธีการจากการทบทวนวรรณกรรมและ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงทัศนคติและระดับที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ต่อการปฏิบัติงานราชการว่าอยู่ในระดับใดและเป็นองค์ประกอบในการเพื่อประสิทธิภาพให้กับองค์กรนั้นมากน้อยอย่างไร
2. ได้ทราบตัวข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กร

บทที่ 2

ปรัชญาวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนคติและระดับความพึงพอใจของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอ เมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ต่อผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพให้กับองค์กรหรือไม่ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางโดยได้กำหนด ประเด็นของการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

- 2.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.2 วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.3 หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.6 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครอง โดยดำเนินการกันเอง มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่น จะต้องมิชอบเขตพอดควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นจะมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมาย สามารถแบ่งได้ เป็น 2 ประเภท คือ

- 2.1.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่น มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ เอง เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

- 2.1.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

ทั้งนี้ หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะเป็นองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีคณะผู้บริหารเป็นฝ่ายบริหาร และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ

ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) (ชวงส์ ฉายะบุตร : (2539)

2.2 วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาประเทศหลายประการ ดังนี้

- 2.2.1 ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถมีงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้
- 2.2.2 เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวยังไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้
- 2.2.3 เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างกันไปด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงินไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

2.2.4 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนไปโดยแก่ประชาชน จากการศึกษาที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี (ชูวงศ์ ฉายะบุตร ,2539 : 26)

2.3 หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศหลายประการ ดังนี้

- 2.3.1 ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ
- 2.3.2 เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
- 2.3.3 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบประชาชนไปโดยแก่ประชาชน (ชูวงศ์ ฉายะบุตร ,2539)

2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

มติดการประเมินและตัวชี้วัด (100 คะแนน)

- (1) มติ ตัวชี้วัด และคะแนนประเมิน (80 คะแนน) ประกอบด้วย

มติดการประเมินและตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม
มติดที่ 1 มติดด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล - ผลสำเร็จตามแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล	15
มติดที่ 2 มติดด้านคุณภาพการให้บริการ - คุณภาพการให้บริการ - การมีส่วนร่วมของประชาชน - การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	25
มติดที่ 3 มติดด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ - การบริหารงบประมาณ - การประหยัดพลังงาน - ความประหยัดและความคุ้มค่าในการบริหารจัดการโครงการหรืองานประจำ - ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	20

มติการประเมินและตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม
มติที่ 4 มติด้านการพัฒนาองค์กร <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการสารสนเทศ - การพัฒนานุคลากร - การพัฒนากฎหมาย - การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายการประเมินตามหลักเกณฑ์นี้จากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล - การให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอโครงการ/กิจกรรมปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือลดขั้นตอนการทำงานหรือการบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชน 1 โครงการ/กิจกรรม 	20

(2) คะแนนตามสัดส่วนของผลคะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดีในปีที่ผ่านมา (20 คะแนน) โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตามสัดส่วน ดังนี้

คะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
- มากกว่า 80 คะแนนขึ้นไป	20
- มากกว่า 75 - 80 คะแนน	18
- มากกว่า 70 - 75 คะแนน	16
- มากกว่า 65 - 70 คะแนน	14
- มากกว่า 60 - 65 คะแนน	12

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนรวมตาม (1) และ (2) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

ขั้นตอนการจ่ายค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

1	$\text{วงเงิน โบนัสรวมของ อปท.} = (\text{วงเงิน } 40\% \text{ ที่คงเหลือ}) \times (\text{คะแนนประเมิน})$ <p style="text-align: center;">100</p> <p>* แต่ต้องไม่เกินอัตราตามข้อ 2.</p>	2	ผลการประเมิน	อัตราเงินประ โยชน์ตอบแทนอื่นๆ
			95 ขึ้นไป	-คนละไม่เกิน 5 เท่า (ขอนแก่น ก. จ. ทั่ว)
			75-แต่ไม่ถึง 95	-คนละไม่เกิน 3 เท่า
โดยให้คณะกรรมการฯ ที่อปท. แต่งตั้งพิจารณาจ่ายเงินในอัตราที่ลดหลั่นกันตามผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำปี				

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอสม และ คาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982:387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงาน ให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในห้วงค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

DALE S. BEACH (1725) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (GOAL) หรือรางวัล (REWARD) ที่จะได้รับหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

FRED LUTHANS (1995) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการที่ร่างกายและจิตใจ มีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ แล้วทำให้เกิดการกระทำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังแสดงในภาพที่ 1



รูปที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ

สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

1. ความต้องการ (NEEDS) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากทางร่างกายและจิตใจ มีความต้องการขึ้นมา เช่น ความต้องการมีชีวิตอยู่รอด หรือบางครั้งคนเราไม่มีเพื่อน ก็พยายามหาเพื่อนด้วยวิธีการต่างๆ เป็นต้น
2. แรงผลักดัน (DRIVES) คือ เมื่อร่างกายและจิตใจของคนเรารู้สึกว่ามีสิ่งใด สิ่งหนึ่งขาดหายไปพลังงานที่อยู่ในตัวเราก็จะขับออกมาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้เช่น ความต้องการน้ำและอาหาร อาการที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกหิว กระหาย นั่นคือแรงผลักดันรูปแบบหนึ่งที้ออกมาจากร่างกาย หรือเมื่อต้องการเพื่อน จะมีแรงผลักดันให้เข้าไปสู่การเป็นสมาชิกของสังคมนั้น เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจ (INCENTIVES) คือ สิ่งที่จูงใจขั้นสุดท้ายในการจูงใจ เมื่อร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองจากแรงผลักดันที่ได้กระทำไปนั้น ความต้องการและแรงผลักดัน

จะ ลดน้อยลง คนเราก็จะเข้าสู่สภาพปกติ เช่น ได้ดื่มน้ำ กินอาหาร และการ ได้มีเพื่อน
ดังนั้น น้ำ อาหาร และเพื่อน ก็คือ สิ่งจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ยงยุทธ (2547 : 131-133) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก ว่า ความ พึงพอใจใน
งานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็น
ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จ
สิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกัน
ปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ
ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดง
ความ ยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับใน
ความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work It self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่
อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้
ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ ได้รับ
มอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไป
จนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการ
ตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้
ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ โดยตรงในการเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมาก
ยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุ
อันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงาน ไม่ ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors ,Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. เงินเดือน (Salaly) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำ
6. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ
7. ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

วชรภูมิ (2552 : 172-172) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ว่า แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น คือ สิ่งที่ทำให้คนสนใจ ตื่นเต้น และพึงพอใจได้ เป็นลักษณะของรางวัลภายใน เกิดขึ้นจากตัวเนื้องานเอง ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความรู้สึกได้รับฝักขอบ งานที่ทำท่าย ความรู้สึกได้มีการพัฒนา ตนเอง เหล่านี้เป็นแหล่งของแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ คือ สิ่งที่จะทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ สิ่งภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นโยบายบริษัท การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าจ้างต่างๆ ปัจจัยนี้เป็นแหล่งของความไม่พอใจในการทำงาน

โดย Herzberg แนะนำหัวหน้างานว่า ให้คอยตรวจสอบและจำกัดความไม่พอใจในการทำงานด้วยการเสริมสร้างปัจจัยแห่งสุขลักษณะในที่ทำงาน แต่ถ้าจะกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้ปัจจัยแห่งความพึงพอใจ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น (วชรภูมิ เบญจโอฬาร ,2552)

ความไม่พึงพอใจในงาน	ความพึงพอใจในงาน
<p>เป็นผลมาจากสภาพการทำงาน → ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมการทำงาน - ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน - นโยบายบริษัท - การบังคับบัญชาของหัวหน้า - ค่าจ้างและเงินเดือน <p>สภาพการทำงานที่ไม่ดีจะสร้างความไม่พึงพอใจในงาน</p>	<p>เป็นผลมาจากตัวเนื้องาน → ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน - ความรู้สึกที่ได้รับคำชมเชย - ความรู้สึกได้รับผิชอบเป็นเจ้าของงาน - โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน - ความรู้สึกได้เติบโตได้พัฒนาตนเอง <p>ตัวเนื้องานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจในงาน</p>

2.6 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.6.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจด้านต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ โดยแสดงออกจากพฤติกรรม เช่น สายตา คำพูด ลักษณะท่าทาง เป็นต้น

2.6.2 ลักษณะของความพึงพอใจ

- 1) การแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด บุคคลจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และการตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการตอบโต้กับบุคคลอื่นและสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้แต่ละคนมีประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งที่จะได้รับตอบแทนแตกต่างกัน
- 2) ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์หนึ่ง
- 3) ความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ผันแปรได้ตามปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคล

ในแต่ละสถานการณ์ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่แสดงออกมาในระดับมากน้อยได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการประเมินสิ่งที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้

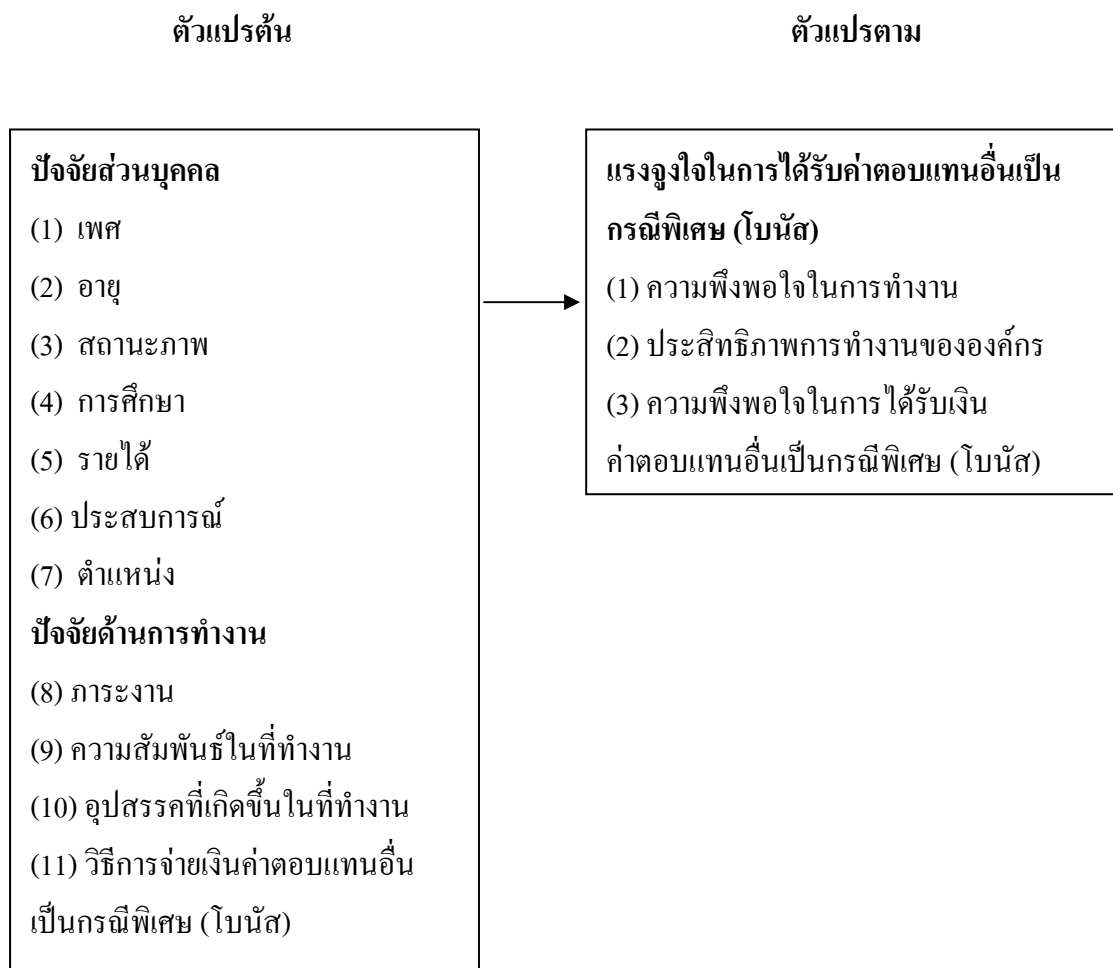
นอกจากนี้ความพึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะถูกกำหนดจากความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและผลตอบแทนที่เขามีความรู้สึกว่าเขาควรจะได้รับแล้ว ถ้าหากผลตอบแทนที่ได้รับจริงมากกว่าผลตอบแทนที่เขาคาดว่าจะได้รับย่อมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น ซึ่งความพอใจจะมากหรือน้อยหรือไม่พึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับความยุติธรรมของผลตอบแทน (อัจฉรา สมสวย, 2545 : 5-6)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ พบว่า มีปัจจัยการจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสมีความก้าวหน้า นั้น บุคลากรส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง แนวโน้มมีระดับค่อนข้างดี ซึ่งแสดงว่า การบริหารงานมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง อันเป็นผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความร่วมมือ ความรักสามัคคี และ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย ผลการศึกษาปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า มีปัจจัยบำรุงรักษาเกี่ยวกับ การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและผลตอบแทนเมื่อพิจารณาแล้วมีบุคลากรส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็น ปานกลาง แนวโน้มความพอใจค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน

2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งจะนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในรูปที่ 2 ดังนี้



รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรหรือไม่ เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัด สำหรับศึกษา ข้อมูลทั่วไปและ ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัย ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆละ 6 คน รวม 108 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลและหลักการมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ภาระงาน ความสัมพันธ์ อุปสรรค การจ่ายเงิน ค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) จะพิจารณาค่าความถี่ร้อยละ ส่วนหัวข้อเกี่ยวกับอายุ จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุต่ำสุดและ อายุสูงสุด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้วัดระดับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของการทำงานดังนี้

1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับใด
2. หากงานที่ท่านรับผิดชอบในตำแหน่ง / หน้าที่ เกิดประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด
3. ท่านคิดว่า การได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นพนักงานดีเด่นแห่งปี จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด
4. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำหาย และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้ มีความพึงพอใจในระดับใด
5. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารอย่างเต็มที่ ท่านจะมีความพึงพอใจในระดับใด

6. การเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือตำแหน่งให้ขึ้นของท่าน ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด
7. เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับใด

ใช้มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ในแต่ละข้อคำถาม โดยนำคำถามมาแบ่งเป็นช่องเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดย 1. หมายความว่า ความพึงพอใจระดับน้อยสุด และ 5 หมายความว่า ความพึงพอใจระดับมากที่สุด จากนั้นนำคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์การประเมินผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละ ระดับดังนี้

ตารางที่ 3.1 การจัดระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ น้อยที่สุด

แบบสอบถามใช้วัดระดับทัศนคติที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการคำนวณ โดยใช้ประสิทธิภาพของปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ ในแต่ละคำถาม แบ่งเป็นช่องเท่าๆกัน ตั้งแต่ 1- 100 คะแนน โดย 1 คะแนนคือ 0 – 20 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ควรปรับปรุง 2 คะแนนคือ 21 – 40 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา พอใช้ 3 คะแนนคือ 41 – 60 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ปานกลาง 4 คะแนนคือ 61 – 80 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ดี และ 5 คะแนนคือ 81 – 100 หมายความว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา ดีมาก จากนั้นนำคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์การประเมินผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้

ตารางที่ 3.2 การจัดระดับค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ ดีมาก
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ ดี
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในระดับ น้อยที่สุด

แบบสอบถามใช้วัดระดับทัศนคติที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไป ผู้วิจัยได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการคำนวณโดยใช้ประสิทธิภาพปัจจุบันมาเป็นเกณฑ์ หากปีต่อไป ประสิทธิภาพคงที่ จะกำหนดให้ผลต่างปีถัดไปกับปีปัจจุบันเป็นศูนย์ แต่หากปีถัดไปประสิทธิภาพ ลดลงผลต่างจะติดลบ (-10%) ลดลงเล็กน้อย (-20%) ลดลงมาก แต่ถ้าปีถัดไปประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลต่างจะเป็นบวก (+10%) เพิ่มขึ้น (+20%) เพิ่มขึ้นมาก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ 1 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป ลดลงมาก 2 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป คงที่ 3 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป เพิ่มขึ้น และ 4 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป เพิ่มขึ้นมาก จากนั้นนำคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์ การประเมินผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.3 การจัดระดับค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไป

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป เพิ่มขึ้นมาก
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป คงที่
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป ลดลง
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึงประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป ลดลงมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามใช้วัดระดับทัศนคติเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงิน ค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในแต่ละข้อคำถาม โดยนำ คำถามมาแบ่งเป็นช่องเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดย 1. หมายความว่า ความพึงพอใจระดับน้อย สุด และ 5 หมายความว่า ความพึงพอใจระดับมากที่สุด จากนั้นนำคะแนนจากผู้ตอบแบบสอบถาม มาหาค่าเฉลี่ย โดยเกณฑ์การประเมินผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้

ตารางที่ 3.4 ระดับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึงความพึงพอใจในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา จำนวน 108 คน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลพร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS มาหาค่าทางสถิติ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด อายุต่ำสุด รวมถึงนำข้อเสนอแนะที่ได้มาเป็นข้อมูลในการสรุปผลการทำวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุต่ำสุดและอายุสูงสุด ผลการศึกษาที่ได้นำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ รวมถึงหาค่าอายุต่ำสุดและอายุสูงสุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) เพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.10 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 38.90 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	42	38.90	2
หญิง	66	61.10	1
รวม	108	100.00	

2) อายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุโดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และ อายุต่ำสุด ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุเฉลี่ย 34.50 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.11 โดยผู้ที่มีอายุสูงสุดมีอายุ 49 ปี และผู้อายุต่ำที่สุดอายุ 22 ปี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และอายุต่ำสุด ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ

\bar{X}	S.D.	อายุสูงสุด (ปี)	อายุต่ำสุด (ปี)
34.50	6.11	49	22

3) สถานภาพสมรส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรสแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 46.30 และอยู่ในสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก ร้อยละ 6.50 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
โสด	50	46.30	2
สมรส	51	47.20	1
หม้าย/หย่า/แยก	7	6.50	3
อื่นๆ	0	0.00	4
รวม	108	100.00	

4) การศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 84.30 รองลงมาจบการศึกษาระดับ

ปวช./ปวส. ร้อยละ 9.30 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 3.70 และอื่นๆ (จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
มัธยมศึกษา	4	3.70	3
ปวช./ปวส.	10	9.30	2
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	91	84.30	1
อื่นๆ (ปริญญาโท)	3	2.80	4
รวม	108	100.00	

5) รายได้เฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท และ 10,001 – 15,000 บาท เท่ากัน โดยคิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 16.70 และมีรายได้เฉลี่ย 20,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 3.70 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ย	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
5,000 – 10,000 บาท	43	39.80	1
10,001 – 15,000 บาท	43	39.80	1
15,001 – 20,000 บาท	18	16.70	2
20,001 บาท ขึ้นไป	4	3.70	3
รวม	108	100.00	

6) ประสบการณ์การทำงาน (ระยะเวลาทำงาน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา มี

ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 31.50 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 26.90 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 2 ปี ร้อยละ 4.6 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่า 2 ปี	5	4.60	4
2 – 5 ปี	40	37.00	1
6 – 10 ปี	34	31.50	2
มากกว่า 10 ปี	29	26.90	3
รวม	108	100.00	

7) ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 84.30 และอยู่ในระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 15.70 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ระดับนักบริหาร	17	15.70	2
ระดับปฏิบัติการ	91	84.30	1
รวม	108	100.00	

8) การงานที่รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการงานที่รับผิดชอบแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการงานที่รับผิดชอบที่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา มีการงานที่รับผิดชอบหนักเกินไป ร้อยละ 21.30 และมีการงานที่รับผิดชอบน้อยเกินไป ร้อยละ 3.70 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการงานที่รับผิดชอบ

การงานที่รับผิดชอบ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
น้อยเกินไป	4	3.70	3
เหมาะสม	81	75.00	1
หนักเกินไป	23	21.30	2
รวม	108	100.00	

9) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในที่ทำงานแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานดี คิดเป็นร้อยละ 92.60 และความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ดี ร้อยละ 7.40 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ไม่ดี	8	7.40	2
ดี	100	92.60	1
รวม	108	100.00	

10) อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 74.10 มีอุปสรรคในการทำงานมาก ร้อยละ 19.40 และไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ร้อยละ 6.50 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ไม่มี	7	6.50	3
มีเล็กน้อย	80	74.10	1
มีมาก	21	19.40	2
รวม	108	100.00	

11) วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) แล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีการจ่ายเงินโบนัสเป็นไปตามระเบียบกำหนด คิดเป็นร้อยละ 82.40 และ ร้อยละ 17.60 เห็นว่ามีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าที่ระเบียบกำหนด รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ตามที่ระเบียบกำหนด	89	82.40	1
มีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าที่ระเบียบกำหนด	19	17.60	2
รวม	108	100.00	

4.2 ทักษะคติของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะคติของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 108 คน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12 - 4.14

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับใด	3.87	0.66	พึงพอใจมาก	5
2. หากงานที่ท่านรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่เกิดประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด	4.25	0.69	พึงพอใจมาก	1
3. ท่านคิดว่าการได้รับการยกย่องการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นพนักงานดีเด่นแห่งปี จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในระดับใด	3.90	0.85	พึงพอใจมาก	4
4. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้มีความพึงพอใจในระดับใด	4.02	0.72	พึงพอใจมาก	2
5. ถ้าท่านได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ท่านจะมีความพึงพอใจในระดับใด	3.95	0.70	พึงพอใจมาก	3
6. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งของท่านท่านมีความพึงพอใจในระดับใด	3.52	0.99	พึงพอใจมาก	7
7. เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานระดับใด	3.69	0.96	พึงพอใจมาก	6
ภาพรวม	3.89	0.80	พึงพอใจมาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสรุปผลได้ดังนี้

เกิดความพึงพอใจเมื่องานที่รับผิดชอบในหน้าที่เกิดประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ เกิดความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เกิดความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นและมีอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เกิดความพึงพอใจในการได้รับการยกย่องการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้เป็นพนักงานดีเด่นแห่งปีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เกิดความพึงพอใจการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการ

ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

จากค่าเฉลี่ย ของแต่ละคำถามของแบบสอบถาม ได้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในเรื่องของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) อยู่ในรูปของผลตอบแทนในรูปของตัวเงินจะอยู่ในอันดับสุดท้ายตามลำดับ ส่วนที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับตื้นๆ คือ ลักษณะของงานที่ทำ เช่น งานที่รับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่เกิดประสพผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้เป็นต้น

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา

ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับใด	3.62	0.71	ประสิทธิภาพการทำงานดี

จากตารางที่ 4.13 พบว่าในรอบปีที่ผ่านมาผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไป

ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไป	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไปอยู่ในระดับใด	3.58	0.77	ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

จากตารางที่ 4.14 ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าในปีต่อไปประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรจะเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยใช้ประสิทธิภาพในปีที่ผ่านมาเป็นหลักในการประเมิน

4.3 ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 108 คน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจในระดับใดในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในปีที่ผ่านมา	3.45	0.86	พึงพอใจปานกลาง	2
2. การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ของท่านในปีที่ผ่านมาจะเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานในปีต่อไปอยู่ในระดับใด	3.54	0.88	พึงพอใจมาก	1
3. ถ้าท่านพบปัญหาและอุปสรรคในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ท่านจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	3.07	0.75	พึงพอใจปานกลาง	3
ภาพรวม	3.35	0.83	พึงพอใจปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อยสรุปผลได้ดังนี้

การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ของท่านในปีที่ผ่านมาจะเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานในปีต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.54 รองลงมา คือ พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพบปัญหาและอุปสรรคในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

4.4 ข้อเสนอแนะในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ข้อเสนอแนะในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา หลายท่านได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในการได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ไว้หลายข้อ โดยสามารถรวบรวมเป็นหมวดหมู่ที่คล้ายคลึงกัน ได้ดังนี้

1. โบนัสถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน แต่เนื่องจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งแตกต่างกันทำให้ความสามารถ

ในการจ่ายโบนัสไม่เท่ากันเกิดความเหลื่อมล้ำจึงควรมีการกำหนดค่าตอบแทนโบนัสที่ชัดเจนกว่านี้โดยควรมีการกำหนดให้ได้รับเท่ากัน

2. การจ่ายเงินโบนัสควรยึดหลักความเป็นธรรมให้มาก
3. หน่วยงานที่ทำการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับโบนัส เช่น อำเภอ ท้องถิ่นจังหวัด ควรมีมาตรฐานในการตรวจประเมินที่เหมือนกันและยึดระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันในแต่ละแห่ง
4. ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับโบนัส ให้มีความชัดเจนมากกว่าในปัจจุบัน
5. โบนัสอาจถือได้ว่าเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่โดยแท้จริงแล้วการทำงานอย่างมีความสุขสำคัญยิ่งกว่าการได้รับโบนัส จึงควรมีส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข
6. การจ่ายเงินโบนัสควรยึดระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : ทัศนศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปเป็นแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ให้สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานขององค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 108 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ อายุต่ำสุด อายุสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.10) โดยมีอายุเฉลี่ย 34.50 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 47.20) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 84.30) มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท/เดือน เท่ากับ รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 39.80) มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 2-5 ปี (ร้อยละ 37.00) มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 31.50) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 84.30) มีงานที่รับผิดชอบเหมาะสม (ร้อยละ 75.00) มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานดี (ร้อยละ 92.60) โดยมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานเล็กน้อย (ร้อยละ 74.10) และส่วนใหญ่เห็นว่าวิธีการจ่ายเงินโบนัสเป็นไปตามระเบียบกำหนด (ร้อยละ 82.40)
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจสูงสุดเมื่องานที่รับผิดชอบในหน้าที่เกิดประสพผลสำเร็จตามที่ตั้งใจ และมีความพึงพอใจต่ำสุดในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งของตน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในปีที่ผ่านมาจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปีต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.54 และการพบปัญหาและอุปสรรคในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.07

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบในหน้าที่ ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ในระดับที่หนึ่ง และให้ความสำคัญกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร จะเห็นได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา แล้วสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับประสิทธิภาพการทำงานดี และประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีต่อไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์

ด้านความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.34

จากการพิจารณาทั้ง 3 ด้านไม่ปรากฏผลไปในทิศทางเดียวกัน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจมาก และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป มีผลไปในทางที่ดีและเพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเมื่อพิจารณาในส่วนของข้อเสนอแนะ ทำให้ทราบว่า การจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดีขึ้นจริง แต่เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) อาจสืบเนื่องมาจาก ขาดความเป็นธรรม และการจ่ายเงินที่เป็นไปตามระเบียบ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ขาดมาตรฐานของหน่วยงานที่มีหน้าที่ ประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ผลจากการศึกษาด้านความพึงพอใจการทำงานขององค์กรกลับพบว่า ผลตอบแทนในรูปแบบของการเลื่อนขั้นและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ไม่ได้เป็นประเด็นหลักในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเลย เพราะจะอยู่ในสัดส่วนสุดท้าย แต่บุคลากรขององค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านที่เป็นนามธรรม ความประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ การได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น การได้รับการยกย่องนับถือ และ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ แสดงว่าบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกลึก มากกว่าผลตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของตัวเงินจากการอภิปรายผลทั้งหมดในช่วงต้นทำให้เราสามารถทำการวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

- 1) การที่บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบล เขต อำเภอเมืองฯ จ.นครราชสีมา มีความพึงพอใจในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมค่าเฉลี่ย 3.35 ระดับความพึงพอใจปานกลางนั้น ซึ่งความเป็นจริงควรจะเป็นระดับความพึงพอใจมาก เพราะวาระดับความพึงพอใจการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะส่งผลประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดี และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้นในปีต่อไป อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลบางส่วนได้รับผลกระทบจากการได้รับเงิน(โบนัส) ซึ่งคู่ได้จากการแสดงค่าความดี และร้อยละ ของวิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่มีหลักการอื่นเพิ่มมากกว่าที่ระเบียบกำหนด ผลการวิเคราะห์ซึ่งมีค่าร้อยละที่ 17.60 และในข้อเสนอแนะของการได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ได้สะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นคือมีการใช้หลักเกณฑ์อื่นนอกเหนือจากระเบียบหนังสือสั่งการความไม่โปร่งใสมาตรฐานของหน่วยงานและการประเมินไม่มีทิศทางไปในแนวเดียวกัน และข้อจำกัดทางด้านงบประมาณของแต่ละ อบต.ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ควรได้รับการป้องกันและแก้ไขจากองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป
- 2) จากตารางแสดงความดีและร้อยละของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 84.30 และอยู่ในระดับบริการคิดเป็นร้อยละ 15.70 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)และผลการวิเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และข้อเสนอแนะการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่ได้

สะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นผู้ที่ได้รับผลกระทบในเรื่องนี้คือบุคลากรระดับปฏิบัติการ เป็นส่วนมาก

- 3) จากตารางแสดงความถี่และร้อยละตามการงานที่รับผิดชอบ ได้ผลการวิเคราะห์คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับผิดชอบที่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นการงานที่รับผิดชอบหนักเกินไป ร้อยละ 21.30 และมีการงานที่รับผิดชอบ น้อยเกินไปร้อยละ 3.70 ทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้ที่แสดงความไม่พอใจในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) จะเป็น บุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามที่รับผิดชอบหนักเกินไป
- 4) จากตารางแสดงความถี่และร้อยละ ตามความสัมพันธ์ในการทำงานตีผลการวิเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีคิดเป็นร้อยละ 92.60 และ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ดี ร้อยละ 7.40 ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นบุคลากรที่ ให้ข้อมูลในการสะท้อนปัญหาในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่มีวิธีการจ่ายเงินมีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าระเบียบที่กำหนด
- 5) ตารางแสดงความถี่และร้อยละ ตามอุปสรรคที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ผลการวิเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานเล็กน้อยคิดเป็นร้อยละ 74.10 มีอุปสรรคในการทำงานมาก ร้อยละ 19.40 และไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ร้อยละ 6.50 ได้สะท้อนให้เห็นปัญหาของความไม่เป็นธรรมและความไม่เท่าเทียม ของการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอุปสรรค ในการทำงานมากกว่ากลุ่มบุคคลอื่นๆ
- 6) ตารางแสดงความถี่เกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยได้ผลการวิเคราะห์คือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาทเท่ากันโดย คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมามีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 16.70 และมีรายได้เฉลี่ย 20,001 ขึ้นไปร้อยละ 3.70 ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบการได้รับเงิน ค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมคือผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 5,000-10,000 และ 10,001-15,000 บาท ส่วนผู้ที่ไม่น่าได้รับผลกระทบในเรื่องนี้มาก นักเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 บาทขึ้นไป เพราะว่าเป็นรายได้ค่อนข้างสูง จะทำให้ เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)สูงขึ้นตามอัตราของรายได้

5.3 ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา

จากผลการศึกษา เพื่อให้ปัจจัยแรงจูงใจและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร จนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อองค์กรอย่างสูงสุด จึงควรมีการปรับปรุงรายละเอียดดังนี้

- 1) ควรมีการสร้างมาตรฐานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในด้านความการประสานผลงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ขอรับเงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ให้มีความถูกต้องและความชัดเจนของผลงานที่ขอรับการประเมิน
- 2) การที่จะให้เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) นั้น สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรที่ได้รับทุกคน มีความเป็นไปไม่ได้ในความเป็นจริงแต่ควรเพิ่มหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม,หลักคุณธรรม,หลักความโปร่งใส,หลักการมีส่วนร่วม,หลักความรับผิดชอบ,หลักความคุ้มค่า เข้ามาควบคุมอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความถูกต้องและความมั่นใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ให้แก่บุคลากรองค์กรท้องถิ่น
- 3) ควรมีการปรับปรุงแก้ไขทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการรับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)ให้มีบทลงโทษที่ชัดเจนกับการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่มีหลักการอื่นเพิ่มเติมมากกว่าที่ระเบียบกำหนดไว้
- 4) เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์ที่เป็นปัจจัยสุขอนามัยซึ่งไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ฉะนั้นแล้วการทำงานที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรสูงขึ้นควรเป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน,การได้รับการยกย่องนับถือ,งานที่ท้าทายความสามารถ,แสดงความคิดสร้างสรรค์,ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานและองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นหลักใหญ่ในการทำงาน

CHUYOT SRIWARAKHAN : MOTIVATION FACTORS EFFECTING WORK PERFORMANCE : A CASE STUDY OF SUB – DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN MUANG DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. PORNSIRI JONGKOL, Ph.D.

The purposes of this research were 1) to study the work satisfaction. 2) to study work efficiency in the previous year and the next year, and 3) to study satisfaction in bonus. This study used a questionnaire regarding attitude. The subjects participated in this study were one hundred and eight personnels of subdistrict administration organizations in Muang District in Nakhon Ratchasima. Descriptive statistics was used to analyze data . The results showed that most samples had a high level of satisfaction with an average of 3.89. The efficiency of the previous year was at a good level with an average of 3.62. Also , the efficiency of the following year was greater with an average of 3.58. The satisfaction in bonus was at moderate level with an average of 3.55. This research indicated that if the personnels were satisfied in work , the efficiency would be greater. Unexpectedly , the satisfaction in bonus was not great. This might indicate unfair bonus and lack of standardization in work evaluation and promotion.

School of Civil Engineering
Academic Year 2010

Student's Signature _____
Advisor's Signature _____

ชยศ ศรีวรรณซ์ : ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา ขององค์การบริหารส่วน
ตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา (MOTIVATION FACTORS EFFECTING WORK
PERFORMANCE : A CASE STUDY OF SUB – DISTRICT ADMINISTRATION
ORGANIZATIONS IN MUANG DISTRICT , NAKHON RATCHASIMA) อาจารย์ที่
ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานโดยกรณีศึกษาขององค์การ
บริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษา
ความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบ
ปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้
ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยตัวอย่างใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.)
เขต อำเภอเมืองฯ จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความ
พึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น
โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจใน
การทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการ
ได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงิน
ค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการ
ประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่างๆต้องได้รับการ
ปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกใน
อนาคต

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการการศึกษาในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ. ดร. พรศิริ จงกล อาจารย์ที่ปรึกษา และ ศ. ดร. สุขสันต์ หอพิบูลสุข อาจารย์ประจำวิชา ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ ในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของผู้ศึกษา และแนะนำให้โครงการมีความถูกต้องสมบูรณ์และถูกต้อง ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณทั้ง 2 ท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่เปิดโอกาสทางการศึกษา ขอบพระคุณ ภาควิชาวิศวกรรมศาสตร์ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาท วิชาความรู้ของผู้ศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปใช้ในการทำประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติงานและต่อสังคม ขอบคุณ กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น ขอบคุณหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลไชยมงคล ที่ได้ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยให้ทุนผู้ทำการศึกษา ได้ศึกษาในระดับปริญญาโท และขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุกๆท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำในการทำการศึกษานี้

ชูยศ ศรีวรรณธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2 ปรัชญ่วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	4
2.2 วัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	5
2.3 หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	6
2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ.....	6
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	8
2.6 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	11
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.8 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	12
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	14
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	14
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	14
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	17
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	17

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	18
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	18
4.2 ทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	23
4.3 ความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ.....	25
4.1 ข้อเสนอแนะในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ.....	26
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	28
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	28
5.2 อภิปรายผล.....	29
5.3 ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา.....	32
เอกสารอ้างอิง.....	33
ภาคผนวก.....	34
ประวัติผู้เขียน.....	42

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น.....	11
3.1	การจัดระดับคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
3.2	การจัดระดับคะแนนประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในปีที่ผ่านมา.....	15
3.3	การจัดระดับเทียบเปอร์เซ็นต์ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร.....	16
3.4	ระดับความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ.....	16
4.1	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเพศ.....	18
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และอายุต่ำสุด.....	19
4.3	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรส.....	19
4.4	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา.....	20
4.5	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ย.....	20
4.6	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	21
4.7	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ.....	21
4.8	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการงานที่รับผิดชอบ.....	22
4.9	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสัมพันธ์ในที่ทำงาน.....	22
4.10	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอุปสรรคที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน.....	23
4.11	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิธีการจ่ายเงิน (โบนัส).....	23
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	24
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา.....	25
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในปีต่อไป.....	25
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับเงิน (โบนัส).....	26

สารบัญรูปร่าง

รูปที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ.....	8
2.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	13

**ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา**

นายชยุต ศรีวรรณ

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2553

ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการมหาบัณฑิตฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบโครงการ

(ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข)

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.พรศิริ จงกล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(ผศ. ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)

กรรมการ

(รศ. น.อ. ดร.วรพจน์ ขำพิศ)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ประวัติผู้เขียน

นายชยุศ ศรีวรจันทร์ เกิดเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2513 ที่เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 7 ซอยมิตรภาพ 13 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครราชสีมา ปัจจุบัน
ดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง 7 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไชยมงคล อำเภอเมืองฯ จังหวัด
นครราชสีมา ด้านการศึกษาจบการศึกษาชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนตั้งตรงจิตวิทยา อำเภอเมือง
ฯ จังหวัดยโสธร ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมเลิงนกทา อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมาอำเภอเมืองฯ จังหวัดนครราชสีมา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

บทที่ 2

ปรัทัศนัวรรณกรรม

ในการศึกษาและสืบค้นข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสาร ระเบียบกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบในการศึกษาวิจัย โดยผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นของการศึกษาวิจัย ไว้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดราคากลาง
2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคากลาง
3. ปัญหาในการกำหนดราคากลาง
4. หลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางก่อสร้าง อำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดราคากลาง

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้าง ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการกำกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง สำนักพัฒนามาตรฐานระบบพัสดุภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้อธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดราคากลาง (www.gprocurement.go.th) ไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมาย

ราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ หมายถึง ราคาค่าก่อสร้างในงานก่อสร้างของทางราชการในแต่ละงาน/โครงการซึ่งได้จากการประเมินหรือคำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ ไม่ใช่ราคารมาตรฐานของงานก่อสร้าง เป็นราคาที่ทางราชการยอมรับไม่สูงจนผู้ประกอบการได้กำไรมากเกินไปเกินกว่าที่ควรได้รับ และเป็นราคาที่ไม่ต่ำจนผู้ประกอบการไม่สามารถที่จะดำเนินการก่อสร้างได้

2.1.2 ความสำคัญของราคากลางงานก่อสร้าง

1. เพื่อให้ทราบราคาค่าก่อสร้างของงานก่อสร้างที่ใกล้เคียงกับราคาค่าก่อสร้างจริงมากที่สุดในขณะที่นั้น เพื่อใช้อ้างอิงหรือพิจารณาราคาของผู้เสนอราคาในการจ้างก่อสร้างของทางราชการ
2. ใช้เป็นราคาเริ่มต้นในการประมูลด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

3. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาต่อรองราคา การกำหนดค่าจ้างงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรายการ และการตรวจติดตามผลการดำเนินงานก่อสร้างของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. เกินกว่าครึ่งหนึ่งของวงเงินงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐในแต่ละปี เป็นงบประมาณในการจ้างก่อสร้าง หากมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และควบคุมให้มีการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะมีผลทำให้ลดการรั่วไหลและประหยัดงบประมาณแผ่นดินได้มากกว่าที่เป็นอยู่
5. เป็นข้อมูลในการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินการก่อสร้างของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับงานก่อสร้างในแต่ละงาน/โครงการ

2.1.3 ความเป็นมาของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง

1. คณะกรรมการควบคุมราคากลางในการประชุมครั้งที่ 1 / 2546 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน ได้พิจารณาเห็นว่าหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2544 นั้น มีรายละเอียดและองค์ประกอบของหลักเกณฑ์ในบางเรื่องยังขาดความสมบูรณ์ และไม่สอดคล้องตามข้อมูลข้อเท็จจริงปัจจุบัน จึงควรให้มีการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสร้างความเป็นธรรมให้แก่ทุกฝ่าย
2. คณะกรรมการควบคุมราคากลางได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของภาครัฐ เอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 13 ท่าน โดยมอบหมายให้รองอธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมืองในขณะนั้น (นายคุณาคม ธรรมภรณ์พิลาศ) เป็นประธานอนุกรรมการผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานระบบพัสดุภาครัฐ กรมบัญชีกลาง เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และให้คณะอนุกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาทบทวนในรายละเอียดและเสนอแนะแนวทางและวิธีการในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ทั้งในส่วนของราคากลางงานต้นทุน Factor F และรายละเอียดประกอบการคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องตามหลักทางวิชาการสอดคล้องตามข้อมูลข้อเท็จจริงปัจจุบัน และสร้างความเป็นธรรมให้แก่ทุกฝ่าย

3. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 เห็นชอบตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอ โดยให้พิจารณาแนวทางในการคำนวณราคากลางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและราคาตลาด ในการจัดซื้อจัดจ้างสมควรกำหนดแนวทางให้นำราคากลางของทางราชการมาพิจารณาเปรียบเทียบกับราคาตลาดที่แท้จริง หากราคาใดต่ำกว่า ให้ใช้ราคานั้นเป็นหลัก ทั้งนี้ ได้มอบให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) รับประเด็นดังกล่าวไปพิจารณา และหากจะต้องแก้ไขกฎระเบียบของทางราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องประการใด ให้ดำเนินการแล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรี
4. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2546 รับทราบตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอว่า “การกำหนดราคากลางของส่วนราชการโดยเฉพาะราคาก่อสร้าง มักกำหนดสูงกว่าความเป็นจริง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประเทศต้องสูญเสียงบประมาณแผ่นดินไปเป็นจำนวนมากมหาศาล จึงมอบให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรับไปพิจารณาทบทวน และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริงต่อไป”
5. ในเดือนกรกฎาคม 2547 ประธานกรรมการควบคุมราคากลางมีคำสั่งเห็นชอบให้เปลี่ยนแปลงแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง จากเดิมที่ให้ปรับปรุงเฉพาะในส่วนของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้าง (Factor F) เป็นให้ปรับปรุงในรายละเอียดในทุกส่วนทั้งระบบโดยมอบหมายให้คณะอนุกรรมการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างรับไปดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 และวันที่ 28 ตุลาคม 2546
6. ในเดือนตุลาคม 2547 คณะอนุกรรมการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างโดยมอบหมายให้ รศ. ดร. ธนิต ชงทองเป็นประธานคณะทำงาน ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาทบทวนในรายละเอียดและดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างในทุกส่วนทั้งระบบและคณะทำงานฯ ได้เริ่มดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2547 เป็นต้นมา

7. ต่อมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 เห็นชอบให้พิจารณาปรับปรุงการกำหนดราคากลางรวมทั้งค่า K ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการประกวดราคาทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ในฐานะประธานกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้างรับไปประชุมพิจารณาในคณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้าง

คณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้างได้พิจารณาเห็นว่าการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง และการปรับปรุงค่า K ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548 อยู่แล้ว ก็ให้ดำเนินการต่อไป

8. คณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้างในการประชุมครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2549 ได้มีมติให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยปฏิบัติงานคณะกรรมการฯ เป็นการถาวร จำนวน 2 คณะ ดังนี้
- คณะอนุกรรมการกำกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง โดยมอบหมายให้ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นประธานอนุกรรมการ
 - คณะอนุกรรมการกำกับนโยบายการตรวจสอบราคากลางงานก่อสร้าง โดยมอบหมายให้ ที่ปรึกษาสำนักงบประมาณ เป็นประธานอนุกรรมการ พร้อมทั้งมีมติเห็นชอบให้
 1. ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการควบคุมราคากลาง ที่ 1/2546 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2546 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง
 2. โอนบรรดาภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างเป็นภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการกำกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง
 3. โอนองค์ประกอบ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของคณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างตามคำสั่งคณะอนุกรรมการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ที่ 1/2547 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2547 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง

เป็นภารกิจและคณะทำงานในคณะกรรมการกำกับหลักเกณฑ์การ
คำนวณราคากลางงานก่อสร้าง

9. คณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้างในการประชุมครั้งที่ 2/2549 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2549 ได้พิจารณาร่างหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างที่ปรับปรุงใหม่ ซึ่งคณะกรรมการกำกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง คณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง และคณะทำงานย่อยฯ ทั้ง 3 คณะ ได้ดำเนินการปรับปรุงและจัดทำขึ้นใหม่ทั้งระบบ แล้วมีมติเห็นชอบร่างหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างที่ปรับปรุงใหม่ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้มีผลบังคับใช้แทนหลักเกณฑ์ฯ เดิม ต่อไป

มติคณะรัฐมนตรี 6 กุมภาพันธ์ 2550

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2550 ลงมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ตามที่กระทรวงการคลัง (คณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้าง) เสนอทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างที่ปรับปรุงใหม่ โดยให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐถือปฏิบัติหลังจากวันที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติ 30 วันทำการ
2. ณ วันที่หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างที่ปรับปรุงใหม่นี้มีผลบังคับใช้
 - 2.1 โครงการ/งานก่อสร้างใดที่ได้คำนวณราคากลางตามหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2544 (เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง) และอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดจ้างก่อสร้างก็ให้ดำเนินการต่อไป
 - 2.2 โครงการ/งานก่อสร้างใดที่ได้คำนวณราคากลาง ตามหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2544 ไว้เกิน 6 เดือน และยังไม่เริ่มดำเนินการจัดจ้างก่อสร้าง ให้คำนวณราคากลางใหม่โดยใช้หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างที่ปรับปรุงใหม่นี้
 - 2.3 โครงการ/งานก่อสร้างใดที่ได้คำนวณราคากลางตามหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2544 ไว้ไม่เกิน 6 เดือน และยังไม่เริ่มดำเนินการจัดจ้างก่อสร้างให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วน

ราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเจ้าของโครงการ/งานก่อสร้างนั้น ที่จะพิจารณาให้คำนวณราคากลางใหม่โดยใช้หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลาง งานก่อสร้างที่ปรับปรุงใหม่นี้หรือไม่

3. ให้สำนักงานประมาณและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลาง งานก่อสร้างนี้ประกอบ การพิจารณาจัดสรรหรือตั้งงบประมาณสำหรับโครงการ/งาน ก่อสร้างของทางราชการ

2.1.4 แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง

หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างนี้ จำแนกงานก่อสร้างของทางราชการ เป็น 3 ประเภท ได้แก่ งานก่อสร้างอาคาร งานก่อสร้างทาง สะพานและท่อเหลี่ยม และงานก่อสร้าง ชลประทาน

สำหรับงานก่อสร้างอื่น ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ของงานก่อสร้าง 3 ประเภทดังกล่าวโดยตรง ให้พิจารณาในรายละเอียดว่ามีโครงสร้างลักษณะงานและ/หรือขอบเขตของงานบางส่วนหรือ ทั้งหมดใกล้เคียงกับงานก่อสร้างประเภทใดให้ใช้หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ประเภทนั้น หรือหลายประเภทรวมกัน

ในกรณีที่เป็นงานหรือโครงการก่อสร้าง ซึ่งประกอบด้วยงานหรือโครงการก่อสร้างหลาย โครงการมีความซับซ้อนใช้งบประมาณมากมีลักษณะการก่อสร้างเป็นการเฉพาะและใช้เทคโนโลยี พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากงานก่อสร้าง 3 ประเภทดังกล่าว ให้กำหนดวิธีการและคำนวณราคากลางเป็นการเฉพาะ โดยหากโครงสร้างและลักษณะงานในส่วนใด สามารถนำหลักเกณฑ์การคำนวณราคา กลางของงานก่อสร้าง 3 ประเภทดังกล่าวมาใช้ได้ ก็ให้พิจารณาปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม พร้อมทั้งจัดทำบันทึกแสดงรายละเอียดและวิธีการคำนวณราคากลางดังกล่าวเพื่อเป็นข้อมูล ประกอบไว้ด้วย แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงงานหรือโครงการก่อสร้างที่ได้รับอนุมัติหรือมีระเบียบหรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้ใช้วิธีการคำนวณราคากลางเป็นการเฉพาะราคาวัสดุก่อสร้างให้ใช้ ราคาปัจจุบันในขณะที่คำนวณราคากลางงานก่อสร้างนั้น โดยการก่อสร้างในส่วนกลาง (กรุงเทพฯ และปริมณฑล) ให้ใช้ราคาตามที่สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ กำหนดในส่วน ภูมิภาค ให้ใช้ราคาตามที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดกำหนด หากเป็นวัสดุก่อสร้างที่สำนักดัชนี เศรษฐกิจการค้าหรือสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมิได้กำหนดราคาไว้ให้ผู้มีหน้าที่คำนวณราคากลาง สืบราคาเอง พร้อมทั้งจัดทำบันทึกแสดงรายละเอียดของการสืบราคาและการกำหนดราคาดังกล่าว ไว้เป็นหลักฐานด้วย

ในกรณีที่มีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ผู้มีหน้าที่คำนวณราคากลางอาจ ใช้ราคาวัสดุก่อสร้างตามรายการที่สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้าหรือสำนักงานพาณิชย์จังหวัด หรือ

กำหนดจากแหล่งอื่นได้ แต่ราคาที่ใช้นั้นต้องเป็นราคาที่ไม่สูงกว่าราคาที่สำคัญค้ำชนิเศรษฐกิจการค้าหรือสำนักงานพาณิชย์จังหวัดแล้วแต่กรณีกำหนด พร้อมทั้งให้จัดทำบันทึกแสดงผลและความจำเป็นรวมทั้งรายละเอียดของการสืบราคาหรือการกำหนดราคาวัสดุก่อสร้างดังกล่าวไว้เป็นหลักฐานด้วย

ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ อาจตั้งคณะกรรมการ หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อสำรวจรวบรวมข้อมูล และกำหนดราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้างในส่วนที่สำคัญค้ำชนิเศรษฐกิจการค้าหรือสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมิได้กำหนดราคาไว้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของผู้มีหน้าที่คำนวณราคากลางงานก่อสร้างได้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับราคาและแหล่งวัสดุในแต่ละท้องถิ่น

ในกรณีที่ผู้มีหน้าที่คำนวณราคากลางได้พิจารณาเห็นว่างานก่อสร้างที่คำนวณราคากลางนั้น ใช้วัสดุก่อสร้างบางรายการเป็นจำนวนมากหากซื้อโดยตรงจากแหล่งผลิตจะได้รับส่วนลด และเมื่อรวมค่าขนส่งแล้วยังเป็นราคาที่ต่ำกว่าราคาจากแหล่งอื่นดังกล่าวข้างต้น ผู้มีหน้าที่คำนวณราคากลางอาจพิจารณาคำนวณโดยใช้ราคาจากแหล่งผลิตสำหรับวัสดุก่อสร้างรายการนั้นก็ได้

การกำหนดราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้างนอกเหนือจากที่กำหนดไว้นี้ให้เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้างซึ่งได้กำหนดเพิ่มเติมไว้ในรายละเอียดของหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างสำหรับงานก่อสร้างแต่ละประเภทและตามที่คณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้างหรือคณะอนุกรรมการหรือหน่วยงานที่คณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้างมอบหมายกำหนด

2.1.4.1 การแต่งตั้ง องค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง

ให้มีคณะกรรมการกำหนดราคากลาง เป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการคำนวณราคากลางงานก่อสร้างภายใต้หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ดังต่อไปนี้

ในการจ้างก่อสร้างแต่ละครั้ง ให้หัวหน้าส่วนราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ ประกอบด้วย ประธาน ซึ่งเป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3 หรือเทียบเท่า ขึ้นไป 1 คน และมีกรรมการอย่างน้อย 2 คน กรรมการควรแต่งตั้งจากข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป และควรมีผู้มีความรู้เกี่ยวกับการประมาณการร่วมเป็นกรรมการด้วย

กรณีจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการจะแต่งตั้งบุคคลภายนอกซึ่งไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการก่อสร้างนั้น ร่วมเป็นกรรมการด้วยก็ได้

องค์ประชุมของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับคณะกรรมการ
ดำเนิน การจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบฯ ว่าด้วยการพัสดุ

อำนาจหน้าที่

ให้คณะกรรมการกำหนดราคากลางมีอำนาจหน้าที่คำนวณราคากลางงานก่อสร้างครั้งนั้น
ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์นี้ แล้วนำเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ก่อนวันประกาศสอบราคา
หรือประกาศประกวดราคา หรือก่อนดำเนินการจัดทำร่าง TOR สำหรับการจ้างด้วยวิธีการทาง
อิเล็กทรอนิกส์ แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ราคากลางที่คณะกรรมการกำหนดราคากลางคำนวณไว้ แตกต่างกับราคาของผู้
เสนอราคาขายที่ส่วนราชการเห็นสมควรจ้าง ตั้งแต่ร้อยละ 15 ขึ้นไป โดยใช้ราคาของผู้เสนอราคา
ขายที่ส่วนราชการเห็นสมควรจ้างเป็นฐานในการคำนวณให้คณะกรรมการกำหนดราคากลางแจ้ง
รายละเอียดการคำนวณราคากลางงานก่อสร้างนั้น ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบโดยเร็ว

การแจ้งรายละเอียดการคำนวณราคากลางของคณะกรรมการกำหนดราคากลางต่อ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินดังกล่าว ไม่มีผลผูกพันต่อผู้มีอำนาจในการที่จะพิจารณารับหรือไม่
รับราคาของผู้เสนอราคารายนั้น

สำหรับหน่วยงานภาครัฐที่ไม่อยู่ในบังคับของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ
พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการพัสดุของหน่วยงาน
นั้นๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งและการประชุมคณะกรรมการ

แนวทางปฏิบัติกรณีมีการประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ภาษีมูลค่าเพิ่มและ

รายละเอียดประกอบการคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง

กรณีมีการประกาศเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ตารางค่าขนส่งวัสดุ
ก่อสร้าง ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา อัตราราคางานดิน อัตราราคางานปรับปรุงฐานรากและ
งานระเบิดหิน และ/หรือบัญชีอัตราค่าแรงงาน/ดำเนินการฯ ซึ่งใช้ในการคำนวณราคากลางงาน
ก่อสร้างตามหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างนี้ หากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และ
หน่วยงานอื่นของรัฐยังไม่ได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ให้ถือปฏิบัติตามอัตราดอกเบี้ยเงินกู้
ภาษีมูลค่าเพิ่ม ตารางค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา อัตราราคางานดิน
อัตราราคางานปรับปรุงฐานรากและงานระเบิดหินและ/หรือบัญชีอัตราค่าแรงงาน/ดำเนินการฯ เดิม

หากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงอัตรา
ดอกเบี้ยเงินกู้ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ตารางค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา อัตรา
ราคางานดิน อัตราราคางานปรับปรุงฐานรากและงานระเบิดหิน และ/หรือบัญชีอัตราค่าแรงงาน/
ดำเนินการฯ ที่ประกาศใหม่ และคณะกรรมการกำหนดราคากลางสามารถคำนวณราคากลางใหม่

ได้ทัน ก่อนวันประกาศสอบราคาหรือประกาศประกวดราคา หรือก่อนดำเนินการจัดทำร่าง TOR สำหรับการจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการกำหนดราคากลางคำนวณราคากลางใหม่ และให้ถือราคากลางที่คำนวณใหม่นั้น เป็นราคากลางในการจ้างก่อสร้างครั้งนั้น

หากไม่สามารถคำนวณราคากลางใหม่ได้ทันก่อนวันประกาศสอบราคาหรือประกาศประกวดราคา หรือก่อนดำเนินการจัดทำร่าง TOR สำหรับการจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ แล้วแต่กรณี และยังไม่ได้ลงนามในสัญญาจ้างก่อสร้าง ให้คณะกรรมการกำหนดราคากลางคำนวณราคากลางโดยใช้อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ตารางค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา อัตราราคางานดิน อัตราราคางานปรับปรุงฐานรากและงานระเบิดหิน และ/หรือบัญชีอัตราค่าแรงงาน/ค่าเงินค่าฯ ที่ประกาศใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาหรือเพื่อดำเนินการอื่นใด สำหรับการจ้างก่อสร้างในครั้งนั้น

ข้อกำหนดในการประกาศและเปิดเผยราคากลางงานก่อสร้าง

ในการจ้างก่อสร้างทุกครั้งให้หน่วยงานที่จะมีการจ้างก่อสร้างประกาศราคากลางที่คณะกรรมการกำหนดราคากลางได้คำนวณไว้ในประกาศสอบราคา ประกาศประกวดราคาหรือตามระเบียบที่กำหนดสำหรับการจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วย

สำหรับรายละเอียดของการคำนวณราคากลางตาม BOQ. (BOQ. = Bill of Quantities) ให้หน่วยงานที่จะมีการจ้างก่อสร้างต้องจัดเตรียมไว้ หากมีผู้สนใจขอตรวจสอบหรือขอถ่ายสำเนาเอกสารดังกล่าวจะต้องดำเนินการตามคำขอนั้นทันที และให้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ด้วย

อำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานกลาง(กรมบัญชีกลาง) ในการกำกับดูแลการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ

เพื่อให้หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างนี้ มีความสมบูรณ์ และบรรลุผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ให้กระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ในฐานะหน่วยงานกลางซึ่งกำกับดูแลการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการและเป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วนต่างๆ ของหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างนี้ ดังนี้

1. จัดทำคู่มือเอกสารเผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ ประชาสัมพันธ์ และดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐได้มีความรู้ เข้าใจ สามารถคำนวณราคากลางงานก่อสร้างตามหลักเกณฑ์ฯ ได้อย่างถูกต้อง

2. ศึกษาวิเคราะห์ สำรวจ รวบรวมข้อมูล และเสนอแนะแนวทางและวิธีการในการพัฒนาและปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ข้อมูล และรายละเอียดประกอบการคำนวณราคากลางงานก่อสร้างให้มีความสมบูรณ์เป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ และสอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
3. อำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะรัฐมนตรี และ/หรือคณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้าง มอบหมาย

2.2 ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคากลาง (อุทัย ทองคุ้ม, 2550)

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535
2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2549
3. ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ
4. มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับสัญญาแบบปรับราคาได้
5. มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับราคากลาง
6. ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยวินัยทางงบประมาณและการคลัง พ.ศ. 2544
7. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535
8. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541

2.3 ปัญหาในการกำหนดราคากลาง

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 จังหวัดเชียงใหม่ ได้รวบรวมปัญหาที่ตรวจพบและข้อสังเกตในการจัดทำราคากลาง ไว้ดังนี้

1. ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง
2. ใช้ประมาณการในการจัดทำงบประมาณเป็นราคากลาง
3. ไม่ระบุราคากลางไว้ในประกาศ
4. กรณีราคากลางสูง/ต่ำเกิน 15 % ไม่จัดส่งรายละเอียดการคำนวณราคากลางส่ง สตง.
5. ใช้ราคาพาณิชย์จังหวัดที่ยังไม่ได้หัก VAT
6. ใช้ราคาสี่บาทที่ยังไม่ได้หัก VAT

7. กรณีสืบทราบราคาวัสดุไม่ได้จัดทำบันทึกแสดงรายละเอียดการสืบทราบไว้เป็นหลักฐาน
8. ใช้ราคาคอนกรีตผสมเสร็จโดยที่แบบไม่ได้ระบุให้ใช้
9. ไม่ใช่ค่าแรงที่มีกำหนดตามบัญชีแต่ใช้ ร้อยละ 30 ของค่าวัสดุ
10. ปริมาณงานไม่ได้หักพื้นที่ทับซ้อน
 - งานคอนกรีตบ่อพักไม่ได้หักพื้นที่หน้าตัดต่อคสล. ที่มีขนาด 0.30 เมตรขึ้นไป
 - คำนวณความยาวของท่อระบายน้ำโดยไม่หักพื้นที่บ่อพัก
11. ใช้สูตรส่วนผสมไม่ตรงกับประเภทงานเช่น ปริมาณปูน ทราย หินในคอนกรีตงานอาคาร
12. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดทำราคากลาง
 - ไม่มีการแต่งตั้งผู้มีความรู้เกี่ยวกับการประมาณการร่วมเป็นกรรมการด้วย
 - ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำราคากลางไม่ถูกต้อง เช่น มีการแก้ไข/เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์/วิธีการใหม่แล้ว แต่ยังใช้หลักเกณฑ์/วิธีการเดิมอยู่
 - ข้อมูลราคาวัสดุ ค่าแรงงาน และค่า Factor F ที่ใช้ในการคำนวณราคากลางไม่เป็นไปตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด/ไม่เป็นปัจจุบัน
 - จัดทำหลักฐานที่มาของข้อมูลที่ใช้ไว้ไม่ครบถ้วนหรือไม่ได้จัดทำ
13. วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางไม่ถูกต้อง
 - ไม่จัดทำรายละเอียดการคำนวณราคากลางตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดหรือจัดทำไว้ไม่ครบถ้วน/ถูกต้อง
 - ไม่คำนวณราคากลางใหม่กรณีที่ได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ยและสามารถดำเนินการคำนวณราคากลางใหม่ได้ทันวันเปิดซองสอบราคาหรือวันพิจารณาผลการประกวดราคา
 - กรณีได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ยแล้ว และไม่สามารถดำเนินการคำนวณราคากลางใหม่ได้ทันวันเปิดซองสอบราคาหรือวันพิจารณาผลการประกวดราคา ไม่ได้คำนวณราคากลางใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาในการรับราคาของผู้เสนอราคา
14. ปริมาณงานหรือปริมาณวัสดุ
 - มีรายการและปริมาณงาน/ปริมาณวัสดุในรายละเอียดการคำนวณราคากลาง (Bill of Quantities : BOQ) ที่ไม่ปรากฏในแบบรูปและรายการก่อสร้างหรือรายการประกอบแบบ

- ปริมาณงาน/ปริมาณวัสดุในรายละเอียดการคำนวณราคากลาง (Bill of Quantities : BOQ) มากกว่าปริมาณงานตามแบบรูปและรายการก่อสร้างหรือรายการประกอบแบบ

15. ราคาต่อหน่วยสูงกว่าราคาตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

- ราคาวัสดุสูงกว่าราคาที่ทางราชการกำหนด
- ค่าขนส่งสูงกว่าที่ทางราชการกำหนด
- ค่าแรงงานสูงกว่าที่ทางราชการกำหนด

16. ใช้ค่า Factor F สูงกว่าตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์

- ใช้ตาราง Factor F ไม่ตรงตามประเภทงานเช่นต้องใช้ตาราง Factor F งานทาง แต่ใช้งานสะพานและท่อเหลี่ยม
- ใช้ตาราง Factor F ไม่ตรงเงื่อนไขการจ่ายเงินล่วงหน้า เช่น ใช้ตาราง Factor F สำหรับงานที่ไม่มีเงินจ่ายเงินล่วงหน้ากับงานที่มีเงื่อนไขการจ่ายเงินล่วงหน้าในประกาศประกวดราคา
- ใช้ตาราง Factor F ไม่ตรงกับวงเงินค่างาน/ไม่เทียบอัตราส่วนหาค่า Factor F กรณีค่างานอยู่ระหว่างช่วง
- ใช้ค่า Factor F จากตาราง Factor F ไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขแหล่งที่มาของเงินทุน เช่น เงินงบประมาณ เงินกู้ และเงินงบประมาณสมทบ
- ใช้ค่า Factor F กับรายการที่ไม่อยู่ในข่ายการใช้ Factor F เช่น ครุภัณฑ์สำเร็จรูปที่สั่งซื้อหรือรายการที่ไม่ใช่ส่วนประกอบของตัวอาคาร (built in) ค่าใช้จ่ายพิเศษตามข้อกำหนด
- มีการแบ่งแยกงานก่อสร้างในสัญญาเดียวกัน เช่น ก่อสร้างอาคารหลายหลัง หรือรายการก่อสร้างหลายรายการ แต่แยกคำนวณทีละหลัง/รายการทำให้ต้องใช้ค่า Factor F ตัวสูง

กรมโยธาธิการและผังเมือง (2547) ได้กล่าวถึงแนวทางแก้ปัญหาอุตสาหกรรมก่อสร้างไว้ว่า เนื่องจากปัญหาที่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน คือ การขาดแคลนแรงงานและมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ ในขณะที่มีปริมาณงานมาก ซึ่งมีแนวทางที่เป็นยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาทั้งหมด 7 ยุทธศาสตร์ด้วยกัน ยุทธศาสตร์แรก กำหนดเป้าหมายในการเพิ่มสัดส่วนมูลค่าของงานก่อสร้างในประเทศไทย ให้มากขึ้น ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การก่อสร้างใน ต่างประเทศ ซึ่งไทยมีศักยภาพในการแข่งขันในการออกแบบและก่อสร้างกับต่างประเทศได้ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา

คุณภาพของงานวิชาชีพ ที่ต้องดำเนินการให้มีมาตรฐานในการประกอบ วิชาชีพทั้งภาคออกแบบ และการก่อสร้าง ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ในการอำนวยความสะดวกหรือเอื้อให้เกิดการแข่งขัน ระหว่างผู้ประกอบการวิชาชีพ รวมถึง ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ในการตรวจสอบเรื่องธุรกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ที่ผังเมืองที่มีเป้าหมายในการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไข ตลอดจน ยุทธศาสตร์ สุดท้าย ยุทธศาสตร์ด้านวัสดุก่อสร้าง โดยเฉพาะการ ดำเนินงานด้านราคาวัสดุก่อสร้าง ที่ต้องมีการควบคุมอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดการค้ำกำไรจากโอกาสต่างๆ ขึ้น

ส่วนการมีองค์กรเพื่อกำกับดูแลและรับผิดชอบนโยบายการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรม ก่อสร้างของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้น 5 ประการ

ประการที่ 1 ขจัดปัญหา นื้อราษฎร์บังหลวงในโครงการของภาครัฐอย่างบูรณาการ ซึ่ง องค์กรที่จะเข้ามารับผิดชอบจะต้องสอดส่องดูแลและเพิ่มมาตรการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีให้เกิดผลกระทบใดๆ กับมาตรฐานทางวิชาชีพ เพราะปัญหาการทุจริตหรือคอร์รัปชัน ทำให้ คุณภาพของงานก่อสร้างลดลง

ประการที่ 2 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและองค์กรส่วนท้องถิ่น มีมาตรฐานการประกอบ วิชาชีพในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งกำหนดให้กฎระเบียบของท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อให้งานก่อสร้างมีมาตรฐานที่อ้างอิงได้ชัดเจนเพื่อประโยชน์ของสาธารณชน มิใช่เอื้อประโยชน์ ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ประการที่ 3 ปรับปรุงระบบมาตรฐานราคากลางและดัชนีวัสดุก่อสร้าง เพื่อให้การพัฒนา อุตสาหกรรมก่อสร้างสามารถดำเนินการได้เร็วขึ้น

ประการที่ 4 ให้สมาคมวิชาชีพต่างๆ สามารถเข้าไปตรวจสอบร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ทั้ง ในแง่ของการออกกฎหมาย กฎระเบียบระเบียบท้องถิ่นและการออกระเบียบควบคุมที่เกี่ยวข้องกับ ความปลอดภัยในงานก่อสร้างต่างๆ

ประการที่ 5 ให้องค์กรที่จะจัดตั้งขึ้นเพื่อกำกับดูแลอุตสาหกรรมก่อสร้างสนับสนุนให้ ภาครัฐได้ดำเนินการปรับปรุงและกำหนดมาตรฐานของค่าบริการทางวิชาชีพในประเทศไทยให้ สูงขึ้น เทียบเท่ากับต่างประเทศ

2.4 หลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางก่อสร้าง อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

คณะทำงานกำหนดราคามาตรฐานวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้างระดับอำเภอ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา (2553) ได้กำหนดราคากลางก่อสร้าง ไว้ดังนี้

2.4.1 การกำหนดราคาวัสดุก่อสร้าง แหล่งวัสดุ และระยะทางขนส่ง อำเภออินทโยธา จังหวัดนครราชสีมา

เป็นการกำหนดราคาวัสดุก่อสร้างเพิ่มเติมจากรายการที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมิได้กำหนดไว้ ทั้งที่เป็นวัสดุก่อสร้างทั่วไป และวัสดุก่อสร้างที่มีจำหน่ายเฉพาะบางแห่งซึ่งต้องพิจารณากำหนดแหล่งวัสดุที่มีคุณภาพ ราคา และระยะทางที่เหมาะสม รวมถึงการกำหนดระยะทางขนส่งวัสดุก่อสร้างต่างๆถึงสถานที่ก่อสร้างแต่ละแห่งที่แน่นอน ประเภทของวัสดุที่ต้องคิดค่าขนส่งเพื่อนำไปปฏิบัติใช้ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

1. กำหนดราคาวัสดุก่อสร้างทั่วไป หมายถึง การกำหนดราคาวัสดุก่อสร้างที่มีขายโดยทั่วไป ตามร้านค้าปลีก เพิ่มเติมจากรายการที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมิได้กำหนดไว้ โดยการสืบราคาพร้อมทั้งจัดทำบันทึกแสดงรายละเอียดการสืบราคาและเกณฑ์การพิจารณากำหนดราคา
2. กำหนดราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้างเฉพาะอย่าง หมายถึง การกำหนดราคาวัสดุก่อสร้างที่ไม่มีขายตามร้านค้าปลีกทั่วไป จะมีเฉพาะที่บางแห่ง การซื้อ-ขาย กระทำโดยตรงที่แหล่ง ไม่ผ่านร้านค้าปลีก เป็นวัสดุที่ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น และมีคุณภาพเหมาะสมสำหรับงานประเภท นั้นๆ ได้แก่ วัสดุลูกรัง ยางแอสฟัลต์ ฯลฯ โดยการสืบราคาแหล่งและทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ พร้อมทั้งจัดทำบันทึกแสดงรายละเอียดการสืบราคาและเกณฑ์การพิจารณากำหนดราคา
3. กำหนดระยะทางขนส่งวัสดุก่อสร้างประเภทต่างๆ เป็นการกำหนดประเภทวัสดุที่จำเป็นต้องคิดค่าขนส่ง เนื่องจากวัสดุนั้นมีขนาดหรือปริมาณ ต่อหน่วยใหญ่มาก ไม่สามารถขนส่งร่วมไปกับวัสดุอื่นได้ ต้องขนส่งเป็นการเฉพาะ ทำให้ราคาต้นทุนต่อหน่วยสูงขึ้น แบ่งการกำหนดระยะทางขนส่งสำหรับวัสดุออกเป็น สอง ประเภทคือ
 - 3.1 ประเภทวัสดุก่อสร้างทั่วไป กำหนดให้คิดระยะทางขนส่งเฉพาะ ท่อระบายน้ำ คอนกรีตเสริมเหล็ก แบบมี มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) และวัสดุก่อสร้างอื่นที่คณะกรรมการฯ เห็นสมควรให้กำหนดเพิ่มเติมในภายหลัง
 - 3.2 ประเภทวัสดุก่อสร้างเฉพาะ ได้แก่ ลูกรัง , ยางแอสฟัลต์ และวัสดุอื่นใดที่คณะกรรมการฯ เห็นสมควรให้กำหนดเพิ่มเติม

ในการกำหนดราคาวัสดุก่อสร้าง แหล่งวัสดุ และระยะทางขนส่งในครั้งนี้ได้จัดทำและรวบรวมไว้ในรูปแบบของตาราง ตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การการคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับราคา และแหล่งวัสดุ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2550

2.4.2 หลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางวัสดุก่อสร้างที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดไม่ได้กำหนดไว้

หมายถึง การกำหนดราคาวัสดุก่อสร้างที่มีขายโดยทั่วไป ตามร้านค้าปลีก เพิ่มเติมจากรายการที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมิได้กำหนดไว้ โดยการสืบราคาพร้อมทั้งจัดทำบันทึกแสดงรายละเอียดการสืบราคาและเกณฑ์การพิจารณากำหนดราคา

คณะกรรมการกำหนดราคามาตรฐานวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้างระดับอำเภอ อำเภอ โนนไทย มีความเห็นชอบร่วมกันในการกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดราคากลาง วัสดุก่อสร้างทั่วไปเพิ่มเติมในส่วนที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมิได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. กำหนดราคาวัสดุก่อสร้างประเภท เหล็กตะแกรงสำเร็จรูป (Wire mesh) และ หลังคาเหล็กรีดลอน (Metal sheet)
2. สืบราคาขาย ของวัสดุก่อสร้างที่กำหนด ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม จากร้านค้าวัสดุก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง อย่างน้อย 3 แห่ง พร้อมทั้งจัดทำบันทึกการสืบราคา ดังกล่าวไว้เป็นหลักฐาน
3. กำหนดราคาขายเฉลี่ยของวัสดุก่อสร้างที่กำหนด โดยถือหลักเกณฑ์ดังนี้
 - ราคาขายจากแหล่งใดเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้วแตกต่างจากราคาขายส่วนใหญ่เกินกว่า 10 % ให้ตัดรายการนั้นออก
 - ต้องเป็นวัสดุ ประเภท ชนิด และชั้นคุณภาพเดียวกัน
4. ใช้ราคาขายเฉลี่ย ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ข้อ 3 ครอบถ้วน เป็นราคากลางของ อำเภอ โนนไทย

อนึ่ง การพิจารณาปรับปรุงราคา และกำหนดราคาวัสดุก่อสร้างที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดไม่ได้กำหนดไว้ เพิ่มเติมจากครั้งนี้นั้น จะดำเนินการทุกๆ 6 เดือน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ครอบคลุม และได้ราคาวัสดุก่อสร้างที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด

2.4.3 หลักเกณฑ์การกำหนดราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้าง (เฉพาะอย่าง)

หมายถึง การกำหนดราคาวัสดุก่อสร้างที่ไม่มีขายตามร้านค้าปลีกทั่วไป จะมีเฉพาะที่บางแห่ง การซื้อ-ขาย กระทำโดยตรงที่แหล่ง ไม่ผ่านร้านค้าปลีก เป็นวัสดุที่ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น และมีคุณภาพเหมาะสมสำหรับงานประเภท นั้นๆ ได้แก่ วัสดุ ลูกกรัง ยางแอสฟัลต์ ฯลฯ โดยการสืบราคาแหล่งและทดสอบคุณสมบัติของวัสดุ พร้อมทั้งจัดทำบันทึกแสดงรายละเอียดการสืบราคาและเกณฑ์การพิจารณากำหนดราคา

คณะกรรมการกำหนดราคามาตรฐานวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้างระดับอำเภอ อำเภอโนนไทย มีความเห็นชอบร่วมกันในการกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดราคา และแหล่งวัสดุก่อสร้างเฉพาะอย่าง ซึ่งในที่นี้หมายถึง วัสดุลูกรัง และยางแอสฟัลต์ หรือวัสดุอื่นใดซึ่งจะได้มีการกำหนดเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป ไว้ ดังนี้

1. แหล่งวัสดุนั้นต้องเป็นแหล่งเปิด หมายถึง เป็นแหล่งที่ประกอบกิจการจำหน่ายวัสดุก่อสร้างประเภทนั้นๆ ให้แก่บุคคลทั่วไป
2. วัสดุที่แหล่งนั้น ต้องได้คุณภาพตามมาตรฐานของวัสดุก่อสร้างชนิดนั้นๆ (มาตรฐานกรมโยธาธิการ) หากวัสดุชนิดใดไม่มีมาตรฐานกำหนดไว้ ให้เทียบเคียงกับชนิดที่มีการกำหนดมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบราคาขายต่อหน่วย และระยะทางขนส่ง ของแต่ละแหล่งวัสดุ (กรณีมีหลายแหล่ง) และเลือกแหล่งที่มีราคาขายซึ่งเมื่อรวมค่าขนส่งแล้ว เป็นราคาที่ต่ำที่สุด
4. หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องใช้วัสดุประเภทเดียวกันจากแหล่งอื่น นอกเหนือจากที่คณะกรรมการฯ ได้กำหนดไว้ ให้จัดทำบันทึกคำชี้แจง และเหตุผลประกอบ เสนอต่อ คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและกำหนดราคา

การพิจารณาปรับปรุงราคา และกำหนดแหล่งวัสดุก่อสร้าง(เฉพาะอย่าง)เพิ่มเติม นั้น จะดำเนินการทุกๆ 6 เดือน พร้อมกันกับการพิจารณาปรับปรุงราคา และกำหนดราคาวัสดุก่อสร้างที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดไม่ได้กำหนดไว้เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ราคาวัสดุที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด

2.4.4 มาตรฐานวัสดุก่อสร้าง (ตามมาตรฐานของกรมโยธาธิการ)

2.4.4.1 มาตรฐานวัสดุลูกรังชนิดทำ ผิวจราจร : มยธ.206-2531

ขอบข่าย

วัสดุลูกรังชนิดทำ ผิวจราจร หมายถึง ลูกรัง หรือ Soil Aggregate ซึ่งนำ มาเสริมบนชั้นรองพื้นทางเพื่อใช้เป็นผิวจราจร

คุณสมบัติ

- ปราศจากก้อนดินเหนียว (Clay Lump) Shale รากไม้ หรือวัชพืชอื่น ๆ
- ขนาดวัสดุใหญ่สุดต้องไม่โตกว่า 5 เซนติเมตร
- ขนาดผ่านตะแกรงเบอร์ 200 ไม่มากกว่า 2/3 ของขนาดผ่านตะแกรง เบอร์ 40
- ค่าขีดเหลว (Liquid Limit) ไม่มากกว่า 35
- ค่าดัชนีความเป็นพลาสติก (Plasticity Index) อยู่ในระหว่าง 4-11

- ค่าจำนวนส่วนร้อยละของความสึกหรอ (Percentage of wear) ไม่มากกว่า 60
- ค่า ซี.บี.อาร์. จากห้องทดลอง (Lab. C.B.R.) ไม่น้อยกว่า 30 หรือไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในแบบ
- มีมวลคละผ่านตะแกรง ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 มวลคละผ่านตะแกรงของดินลูกรังเป็นร้อยละ

ขนาดของ ตะแกรง มาตรฐาน	น้ำหนักผ่านตะแกรงเป็นร้อยละ			
	ชนิด ก.	ชนิด ข.	ชนิด ค.	ชนิด ง.
2"	-	-	-	-
1"	100	100	100	100
3/8"	50-85	60-100	-	-
เบอร์ 4	25-65	50-85	55-100	70-100
เบอร์ 10	25-50	40-70	40-100	55-100
เบอร์ 40	15-30	25-45	20-50	30-70
เบอร์ 200	8-45	8-25	8-20	8-25

2.4.4.2 มาตรฐานวัสดุยางคัทแบคแอสฟัลต์ชนิดบ่มช้า : มยธ. 213-2531

(SLOW CURING CUT-BACK ASPHALT)

ขอบข่าย

วัสดุยางคัทแบคแอสฟัลต์ชนิดบ่มช้า ใช้ทำผิวจราจรซึ่งมีชื่อเรียกตามคุณสมบัติที่กำหนดตามแบบระดับความหนืดทางจลน์ (Kinematic Viscosity Grades) จำนวน 4 เกรด คือ SC* -70 , SC-250 , SC-800 และ SC-3000

คุณสมบัติ

- ไม่มีน้ำเจือปน
- ไม่เป็นฟอง เมื่อได้รับความร้อนถึงอุณหภูมิที่ใช้งาน
- การทดสอบคุณสมบัติ ให้เป็นไปตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การทดสอบคุณสมบัติวัสดุยางคัทแบคแอสฟัลต์ชนิดปมช้า

รายการ	ทดสอบ โดยวิธี AASHTO	ทดสอบ โดยวิธี ASTM	เกรด			
			SC-70	SC-250	SC-800	SC-3000
Kinematic Viscosity at 140 F(60 C),cst. F	T 201	D 2170	70-140 150+	250-500 175+	;800-1600 200+	3000-6000 225+**
Flash Point (Cleveland Open Cup) ,(C)	T 48	D 92	(60+)	(79)	(93)	(107)
Distillation Test : Total Distillate to680 F (360 C) % by Volume	T 78	D 402	10-30	4-20	2-12	5-
Kinematic Viscosity of Residue , 140 F(60 C) Stokes	T 201	D 2170	4-70	8-100	20-160	40-350
Asphalt Residue of 100 Penetration ,	T 56	D 243	50+	60+	70+	80+
%Ductility of 100 Penetration ResidueAt 77 F (25 C) cm.	T 51 T 44	D 113 D 2024	100+ 99+	100+ 99+	100+ 99+	100+ 99+
Solubility in Trichloroethylene , % Water , %	T 55	D 95	0.5-**	0.5-	0.5-	0.5-

หมายเหตุ * SC หมายถึง SLOW CURING CUT-BACK ASPHALT

** เครื่องหมาย + ที่อยู่หลังค่าตัวเลขที่ระบุหมายถึงค่าตั้งแต่ตัวเลขที่ระบุขึ้นไป

*** เครื่องหมาย - ที่อยู่หลังค่าตัวเลขที่ระบุหมายถึงค่าตั้งแต่ตัวเลขที่ระบุลงมา

2.4.5 หลักเกณฑ์การกำหนดระยะทางและค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง ประเภทต่างๆ

เพื่อให้การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ โนนไทย เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดระยะทางขนส่งวัสดุก่อสร้างต่างๆ ถึงสถานที่ก่อสร้างแต่ละแห่งที่แน่นอนและประเภทของวัสดุที่จำเป็นต้องคิดค่าขนส่ง คณะกรรมการกำหนดราคามาตรฐานวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้างระดับอำเภอ อำเภอ โนนไทย เห็นชอบร่วมกันในหลักเกณฑ์การกำหนดระยะทางขนส่งวัสดุก่อสร้างประเภทต่างๆ ซึ่งในที่นี้แบ่งเป็นสองประเภท คือ ประเภทวัสดุก่อสร้างทั่วไป และประเภทวัสดุก่อสร้างเฉพาะอย่างไว้ ดังต่อไปนี้

2.4.5.1 ประเภทวัสดุก่อสร้างทั่วไป

วัสดุที่ต้องคิดค่าขนส่ง ได้แก่ ท่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก แบบมีเครื่องหมายมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

ท่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบมี มอก. ให้คิดค่าขนส่งแบบเหมารวมถึงสถานที่ก่อสร้างทุกแห่ง 600 บาท/เที่ยว จำนวนท่อที่ขนต่อ 1 เที่ยว และราคาค่าขนส่งต่อท่อที่ได้กำหนดไว้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ค่าขนส่งท่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบมี มอก.

ลำดับ	ขนาด \varnothing ของท่อ	หน่วย	จำนวนต่อ 1 เที่ยว	ค่าขนส่งเฉลี่ยต่อ 1 ท่อ (บาท)
1	ขนาด \varnothing 0.30 เมตร	ท่อน	48	12.50
2	ขนาด \varnothing 0.40 เมตร	ท่อน	32	18.75
3	ขนาด \varnothing 0.50 เมตร	ท่อน	28	21.43
4	ขนาด \varnothing 0.60 เมตร	ท่อน	24	25.00
5	ขนาด \varnothing 0.80 เมตร	ท่อน	18	33.33
6	ขนาด \varnothing 1.00 เมตร	ท่อน	10	60.00
7	ขนาด \varnothing 1.20 เมตร	ท่อน	8	75.00
8	ขนาด \varnothing 1.50 เมตร	ท่อน	5	120.00

2.4.5.2 วัสดุก่อสร้างเฉพาะอย่าง

วัสดุที่ต้องคิดค่าขนส่ง ได้แก่ วัสดุ ลูกรีง ยางแอสฟัลต์ กำหนดหลักเกณฑ์ดังนี้

- 2.4.5.2.1 คิดระยะทางขนส่งจากแหล่งวัสดุถึงหน้าที่ว่าอาคารอำเภอ โนนไทย ตามตารางระยะทางขนส่งวัสดุก่อสร้างที่คณะกรรมการฯ กำหนด
- 2.4.5.2.2 วัสดุใดจะขนส่งโดย รถบรรทุก 10 ล้อ หรือ รถบรรทุก 10 ล้อและรถลากพ่วง ให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการฯ
- 2.4.5.2.3 ค่าขนส่งคิดตามตารางค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง รถบรรทุก 10 ล้อ หรือ รถบรรทุก 10 ล้อและรถลากพ่วง ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ดังตารางที่ 2.4 – 2.8

ตารางที่ 2.4 การกำหนดระยะทางขนส่งเฉลี่ยสำหรับวัสดุสุกรี (ขนส่งโดยรถสิบล้อและรถลากพ่วง)

1. ประเภทวัสดุก่อสร้าง (เฉพาะอย่าง)

วัสดุ: สุกรี

แหล่งวัสดุ: อำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ

ชื่อ อปท.	ระยะทางขนส่ง	หน่วย
1. เทศบาลตำบลโคกสวาย	90	กม.
2. เทศบาลตำบลโนนไทย	90	กม.
3. องค์การบริหารส่วนตำบลสายออ	90	กม.
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย	90	กม.
5. องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า	90	กม.
6. องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์	90	กม.
7. เทศบาลตำบลบัลลังก์	90	กม.
8. องค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก	90	กม.
9. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง	90	กม.
10. องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง	90	กม.
11. องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพุก	90	กม.
12. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง	90	กม.

เหตุผล สำหรับการคิดระยะทางขนส่งเฉลี่ย 90 กม. เท่ากันทุกพื้นที่เนื่องจาก

- 1) ต้องการให้เป็นราคาเดียวกันทั้งอำเภอ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ
- 2) ในความเป็นจริงแหล่งจำหน่ายวัสดุคิดค่าขนส่งในอัตราเดียวทุกพื้นที่ในเขตอำเภอโนนไทย

ตารางที่ 2.5 การกำหนดระยะทางขนส่งเฉลี่ยสำหรับวัสดุยางแอสฟัลต์ชนิดต่างๆ (ขนส่งโดยรถสิบล้อ)

ประเภทวัสดุก่อสร้างเฉพาะอย่าง (ต่อ)

วัสดุ : ยางแอสฟัลต์ชนิดต่างๆ

แหล่งวัสดุ : บริษัททิปโก้ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อ อปท.	ระยะทางขนส่ง	หน่วย
1. เทศบาลตำบลโคกสวาย	50	กม.
2. เทศบาลตำบลโนนไทย	50	กม.
3. อบต.สายออ	50	กม.
4. อบต.โนนไทย	50	กม.
5. อบต.มะค่า	50	กม.
6. อบต.ถนนโพธิ์	50	กม.
7. เทศบาลตำบลบัลลังก์	50	กม.
8. อบต.ด่านจาก	50	กม.
9. อบต.กำปิง	50	กม.
10. อบต.สำโรง	50	กม.
11. อบต.ค้ำพลู	50	กม.
12. อบต.บ้านวัง	50	กม.

เหตุผล สำหรับการคิดระยะทางขนส่งเฉลี่ย 50 กม. เท่ากันทุกพื้นที่เนื่องจาก ผู้ผลิต (โรงงานทิปโก้) คิดค่าขนส่งในอัตราเดียวทุกพื้นที่ในเขตอำเภอ โนนไทย

ตารางที่ 2.6 ราคาค่าขนส่งวัสดุก่อสร้างประเภทต่างๆ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ	รายการวัสดุก่อสร้าง	หน่วย	ค่าขนส่งตามระดับราคาน้ำมันโซล่า (บาท/หน่วย)				
			27.00-27.99 (บาท/ลิตร)	28.00-28.99 (บาท/ลิตร)	29.00-29.99 (บาท/ลิตร)	30.00-30.99 (บาท/ลิตร)	31.00-31.99 (บาท/ลิตร)
1	วัสดุก่อสร้างทั่วไป						
	1.1 ท่อระบายน้ำ คสล. มอก.						
	- ขนาด \varnothing 0.30 เมตร	ท่อน	12.50	12.50	12.50	12.50	12.50
	- ขนาด \varnothing 0.40 เมตร	ท่อน	18.75	18.75	18.75	18.75	18.75
	- ขนาด \varnothing 0.50 เมตร	ท่อน	21.43	21.43	21.43	21.43	21.43
	- ขนาด \varnothing 0.60 เมตร	ท่อน	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
	- ขนาด \varnothing 0.80 เมตร	ท่อน	33.33	33.33	33.33	33.33	33.33
	- ขนาด \varnothing 1.00 เมตร	ท่อน	60.00	60.00	60.00	60.00	60.00
	- ขนาด \varnothing 1.20 เมตร	ท่อน	75.00	75.00	75.00	75.00	75.00
	- ขนาด \varnothing 1.50 เมตร	ท่อน	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00
2	วัสดุก่อสร้างเฉพาะอย่าง						
	2.1 ลูกเรียง	ลบ.ม.	155.36	158.97	162.59	166.20	169.81
	2.2 ยางแอสฟัลต์ชนิดต่างๆ	ตัน	97.47	99.57	101.67	103.77	105.87
		ถึง	19.49	19.91	20.33	20.75	21.17

ตารางที่ 2.7 บัญชีสรุปราคากลางวัสดุก่อสร้าง อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา (เพิ่มเติมจากรายการที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดไม่ได้กำหนดไว้)

ลำดับที่	รายการวัสดุ	หน่วย	ราคา (บาท)	หมายเหตุ
1	ตะแกรงเหล็กฉีกรูป (Wire mesh)			
	- ขนาดลวด 4 มม. \varnothing 0.20 ม.#	ตร.ม.	150	
	- ขนาดลวด 4.6 มม. \varnothing 0.20 ม.#	ตร.ม.	225	
	- ขนาดลวด 5 มม. \varnothing 0.20 ม.#	ตร.ม.	327	
2	หลังคาเหล็กรีดลอน (Metal sheet) แบบแผ่นตรง			
	- ความหนา 0.3 มม. สีซิงค์	ตร.ม.	177	
	- ความหนา 0.3 มม. สีทั่วไป	ตร.ม.	240	

- หมายเหตุ**
1. เป็นราคาไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม
 2. วัสดุรายการใดที่จำเป็นต้องคิดค่าขนส่ง จะกำหนดเพิ่มเติมไว้ในเรื่อง การกำหนดระยะทางขนส่งวัสดุก่อสร้างประเภทต่างๆ
 3. การปรับปรุงและเพิ่มเติมบัญชีฯ นี้ เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคารามาตรฐานวัสดุ และอุปกรณ์ก่อสร้างระดับอำเภอ อำเภอ โนนไทย

ตารางที่ 2.8 บัญชีราคาวัสดุก่อสร้างเฉพาะอย่างอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	รายการวัสดุ	หน่วย	ราคา(บาท)	หมายเหตุ
1	ลูกรีง	ลบ.ม.	60	แหล่งวัสดุ อ.จัตุรัส จ.ชัยภูมิ
2	ยางแอสฟัลต์			ไม่รวมค่าขนส่ง
	2.1 ชนิด AC 60/70	ตัน	15,600	
		ถึง	3,500	แหล่งวัสดุ บ.ทิวโก้จำกัด
	2.2 ชนิด MC – 70	ตัน	20,600	อ.สูงเนิน จ.นครราชสีมา
		ถึง	4,600	ไม่รวมค่าขนส่ง
	2.3 ชนิด CSS – 1	ตัน	13,400	(1 ถึงบรรจุ 200 ลิตร)
		ถึง	3,160	
	2.4 ชนิด CRS – 2	ตัน	12,300	
		ถึง	2,900	
	2.5 ชนิด CMS – 2h	ตัน	13,500	
		ถึง	3,200	
	2.6 ชนิด CSS – 1h	ตัน	13,700	
		ถึง	3,300	
	2.7 PREMIX (ยางมะตอยผสมเสร็จ)	ตัน	2,000	
		ถุง	110	
	2.8 Joint Sealer (ยารอยต่อคอนกรีต)	กิโลกรัม	550	1 ถุงบรรจุ 20 กก.
	2.9 Joint Primer (ทารอยต่อคอนกรีต)	กป.	390	1 กิโลกรัมบรรจุ 15 กก. 1 กป. บรรจุ 3.5 ลิตร

- หมายเหตุ**
1. เป็นราคาไม่รวมค่าขนส่ง และภาษีมูลค่าเพิ่ม
 2. การปรับปรุงและเพิ่มเติมบัญชีฯ นี้ให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคารามาตรฐานวัสดุ และอุปกรณ์ก่อสร้างระดับอำเภอ อำเภอ โนนไทย

การพิจารณาปรับปรุงและเพิ่มเติมรายการวัสดุก่อสร้างและระยะทางขนส่ง จะดำเนินการ ทุกๆ 6 เดือน พร้อมกันกับการพิจารณาปรับปรุงราคา และกำหนดราคาวัสดุก่อสร้างที่สำนักงาน พาณิชยจังหวัดไม่ได้กำหนดไว้เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ราคาวัสดุที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด

2.4.6 ค่าแรงงาน/ดำเนินการ (คน) สำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ของ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ค่าแรงงาน/ดำเนินการ (คน) สำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ของ อำเภอโนนไทยนี้ได้กำหนดเพิ่มเติมจากบัญชีค่าแรงงาน/ดำเนินการ สำหรับถอดแบบคำนวณราคา กลางงานก่อสร้าง ของกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ในส่วนของงานบางประเภทที่ไม่ได้มีการกำหนดไว้ ดังนี้

1. ค่าแรงงานวางท่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก
2. (ยังไม่กำหนด)

เพื่อความเหมาะสมกับลักษณะงานและราคางานในท้องถิ่น ให้เป็นอัตราเดียวกัน สำหรับ ทุกงานก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอโนนไทย อัตราค่าแรงงาน/ดำเนินการ (คน) นี้ ได้จัดทำและรวบรวมไว้ในรูปแบบของตาราง โดยได้กำหนด และแสดงวิธีคำนวณ ค่าแรงงาน/ดำเนินการ(คน)ต่อหน่วย ตามแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณ ราคากลางงานก่อสร้าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบัญชีค่าแรงงานฯ

อนึ่ง การพิจารณาปรับปรุงราคา อัตราค่าแรงงาน/ดำเนินการ(คน)นี้ จะกระทำทุกๆ 6 เดือน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้ราคาที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด

1. สถิติปริมาณงานเฉลี่ยต่อวัน แสดงดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 สถิติปริมาณงานเฉลี่ยต่อวัน

ลำดับที่	ประเภทของงาน	จำนวน (คน)	งานที่ทำได้ / วัน (8 ชม.)		หมายเหตุ
			ปริมาณ	หน่วย	
1	วางท่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก				
	1.1 ขนาดท่อ Ø 0.20 เมตร	3	20	ท่อน	ไม่ใช่เครื่องจักร
	1.2 ขนาดท่อ Ø 0.30 เมตร	3	16	ท่อน	“
	1.3 ขนาดท่อ Ø 0.40 เมตร	3	9	ท่อน	“
	1.4 ขนาดท่อ Ø 0.50 เมตร	3	60	ท่อน	วางร่วมกับเครื่องจักร
	1.5 ขนาดท่อ Ø 0.60 เมตร	3	52	ท่อน	“
	1.6 ขนาดท่อ Ø 0.80 เมตร	3	40	ท่อน	“

ตารางที่ 2.9 ต่อ

ลำดับที่	ประเภทของงาน	จำนวน (คน)	งานที่ทำได้ / วัน (8 ชม.)		หมายเหตุ
	1.7 ขนาดท่อ \varnothing 1.00 เมตร	3	30	ท่อน	“
	1.8 ขนาดท่อ \varnothing 1.20 เมตร	3	20	ท่อน	“
	1.9 ขนาดท่อ \varnothing 1.50 เมตร	3	12	ท่อน	“

2. ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าอุปกรณ์เครื่องมือ และค่าเช่าเครื่องจักรงานก่อสร้าง แสดงดังตารางที่ 2.10

ตารางที่ 2.10 ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าอุปกรณ์เครื่องมือ และค่าเช่าเครื่องจักรงานก่อสร้าง

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวน	หน่วย	หน่วยละ (บาท)	หมายเหตุ
1	ค่าแรงขั้นต่ำ/วัน	1	คน	170	(ราคาของ จ.
2	เครื่องมือทั่วไป	1	วัน	11	นครราชสีมา)
3	รถแบคโฮ	1	ชม.	1,200	(ราคากรมบัญชีกลาง) (ราคาในท้องถิ่น)

3. วิธีคำนวณหาค่าแรงงาน/ดำเนินการ ต่อหน่วย แสดงดังตารางที่ 2.11

ตารางที่ 2.11 วิธีคำนวณหาค่าแรงงาน/ดำเนินการต่อหน่วย

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวน	หน่วย	เป็น เงิน	หมายเหตุ
1	งานวางท่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก				
	1.1 ขนาด \varnothing 0.20 เมตร				
	- ค่าแรงงาน ต่อคนต่อวัน (8 ชม.)				
	คนงาน 3 คน x 170 บาท =	510	บาท		ค่าแรงขั้นต่ำ จ.นม.
	- เครื่องมือที่ใช้ส่วนกลาง 1 วัน x 11 บาท =	11	บาท		
	รวม	521	บาท		ขน วาง
	- ปูนทรายยาแนวต่อ 1 ท่อน	3	บาท		เรียง และ
	- ปริมาณงานที่ทำได้เฉลี่ยต่อวัน	20	ท่อน		ยาแนว
	คิดเป็นค่าแรงงานเฉลี่ย $(521 / 20) + 3 =$	29.05	บาท		
	คิดเป็นเงิน	=		29	บาท/ท่อน

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวน	หน่วย	เป็น เงิน	หมายเหตุ
	1.2 ขนาด \varnothing 0.30 เมตร - ค่าแรงงาน ต่อคนต่อวัน (8 ชม.) คนงาน 3 คน x 170 บาท = - เครื่องมือที่ใช้ส่วนกลาง 1 วัน x 11 บาท = รวม - ปูนทรายยาแนวต่อ 1 ท่อน - ปริมาณงานที่ทำได้เฉลี่ยต่อวัน คิดเป็นค่าแรงงานเฉลี่ย $(521 / 16) + 3 =$ คิดเป็นเงิน	510 11 521 3 16 35.56	บาท บาท บาท บาท ท่อน บาท =	36	บาท/ท่อน
	1.3 ขนาด \varnothing 0.40 เมตร - ค่าแรงงาน ต่อคนต่อวัน (8 ชม.) คนงาน 3 คน x 170 บาท = - เครื่องมือที่ใช้ส่วนกลาง 1 วัน x 11 บาท = รวม - ปูนทรายยาแนวต่อ 1 ท่อน - ปริมาณงานที่ทำได้เฉลี่ยต่อวัน คิดเป็นค่าแรงงานเฉลี่ย $(521 / 9) + 4 =$ คิดเป็นเงิน	510 11 521 4 9 61.89	บาท บาท บาท บาท ท่อน บาท =	62	บาท/ท่อน
	1.4 ขนาด \varnothing 0.50 เมตร - ค่าแรงงาน ต่อคนต่อวัน (8 ชม.) คนงาน 3 คน x 170 บาท = - เครื่องมือที่ใช้ส่วนกลาง 1 วัน x 11 บาท = - ค่ารถแบคโฮ 1 วัน x 9,600 บาท = รวม - ปูนทรายยาแนวต่อ 1 ท่อน - ปริมาณงานที่ทำได้เฉลี่ยต่อวัน คิดเป็นค่าแรงงานเฉลี่ย $(10,121 / 60) + 4 =$ คิดเป็นเงิน	510 11 9,600 10,121 4 60 172.68	บาท บาท บาท บาท บาท ท่อน บาท =	173	ขน วาง เรียง และ ยาแนว บาท/ท่อน

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวน	หน่วย	เป็น เงิน	หมายเหตุ
	1.8 ขนาด \varnothing 1.20 เมตร - ค่าแรงงาน ต่อคนต่อวัน (8 ชม.) คนงาน 3 คน x 170 บาท = - เครื่องมือที่ใช้ส่วนกลาง 1 วัน x 11 บาท = - ค่ารถแบคโฮ 1 วัน x 9,600 บาท = <p style="text-align: right;">รวม</p>	510 11 9,600 <u>10,121</u>	บาท บาท บาท บาท		
	- ปูนทรายยาแนวต่อ 1 ท่อน - ปริมาณงานที่ทำได้เฉลี่ยต่อวัน คิดเป็นค่าแรงงานเฉลี่ย (10,121 / 26) + 8 = <p style="text-align: right;">คิดเป็นเงิน</p>	8 26 397.27	บาท ท่อน บาท	=	397
	1.9 ขนาด \varnothing 1.50 เมตร - ค่าแรงงาน ต่อคนต่อวัน (8 ชม.) คนงาน 3 คน x 170 บาท = - เครื่องมือที่ใช้ส่วนกลาง 1 วัน x 11 บาท = - ค่ารถแบคโฮ 1 วัน x 9,600 บาท = <p style="text-align: right;">รวม</p>	510 11 9,600 <u>10,121</u>	บาท บาท บาท บาท		
	- ปูนทรายยาแนวต่อ 1 ท่อน - ปริมาณงานที่ทำได้เฉลี่ยต่อวัน คิดเป็นค่าแรงงานเฉลี่ย (10,121 / 21) + 10 = <p style="text-align: right;">คิดเป็นเงิน</p>	10 21 481.95	บาท ท่อน ท่อน	=	482
					บาท/ท่อน

ตารางที่ 2.12 บัญชีค่าแรงงาน/ค่าเนินการ (คน) สำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง
ของอำเภอโนนไทย จ.นครราชสีมา

ลำดับ ที่	รายการ	หน่วย	ค่าแรง/ หน่วย (บาท)	หมายเหตุ
1	งานวางท่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก			
	1.1 ขนาด \varnothing 0.20 เมตร	ท่อน	29	
	1.2 ขนาด \varnothing 0.30 เมตร	ท่อน	36	
	1.3 ขนาด \varnothing 0.40 เมตร	ท่อน	62	
	1.4 ขนาด \varnothing 0.50 เมตร	ท่อน	173	ชน วาง เรียง และ ยาแนว
	1.5 ขนาด \varnothing 0.60 เมตร	ท่อน	200	
	1.6 ขนาด \varnothing 0.80 เมตร	ท่อน	259	
	1.7 ขนาด \varnothing 1.00 เมตร	ท่อน	344	
	1.8 ขนาด \varnothing 1.20 เมตร	ท่อน	397	
	1.9 ขนาด \varnothing 1.50 เมตร	ท่อน	482	

2.4.7 ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคาสำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ของอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา (เครื่องจักร) สำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของอำเภอโนนไทยนี้ได้กำหนดเพิ่มเติมจากบัญชีค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา สำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) ในส่วนของงานบางประเภทที่ไม่ได้มีการกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1. ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา (เครื่องจักร)งานบดทับแน่นวัสดุดินคันทาง
2. ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา (เครื่องจักร) งานบดทับแน่นวัสดุลูกรัง
3. ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา (เครื่องจักร) งานบดทับแน่นวัสดุหินคลุก

เพื่อความเหมาะสมกับลักษณะงานและราคางานในท้องถิ่นให้เป็นอัตราเดียวกัน สำหรับทุกงานก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอโนนไทย ค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา นี้ได้จัดทำและรวบรวมไว้ในรูปแบบของตารางโดยได้กำหนดและแสดงวิธีคำนวณหาค่าดำเนินการ

และค่าเสื่อมราคาต่อหน่วยตามแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบัญชีค่าแรงงานฯ

วิธีคำนวณหาค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา ต่อหน่วย

1. งานบดทับแน่นด้วยเครื่องจักร (รถเกรด รถบด และรถสเปรย์น้ำ)

ก. ตารางเปรียบเทียบลักษณะการทำงานทางของ อปท. ส่วนใหญ่ กับ ส่วนราชการอื่น เช่น กรมโยธาธิการ , กรมทางหลวงชนบท , กรมชลประทาน ฯลฯ

ตารางที่ 2.13 เปรียบเทียบลักษณะการทำงานทางของ อปท. ส่วนใหญ่ กับ ส่วนราชการอื่น

ที่	รายการ	ส่วนราชการอื่น.	อปท
1	<u>งานบดทับแน่นด้วยเครื่องจักร</u>		
1.1	เครื่องจักรที่ใช้	ใช้แตกต่างกันตามแต่ชนิดของวัสดุ เช่นงานดินใช้รถเกรด และรถบดดิน แกละ+รถบดล้อยาง ฯลฯ	ส่วนใหญ่เป็นรถเกรด และรถ บดสันสะเทือน ไม่กำหนด
1.2	ความแน่นของการบดทับ	85% - 98% Modified	(น้อยกว่า 85% Modified)
1.3	จำนวนเที่ยวของการบดทับ	8 – 10 เที่ยว	1 – 2 เที่ยว
1.4	การทำงานที่ความหนา มากกว่า 0.20 เมตร	บดทับเป็นชั้นๆ ไม่เกินชั้นละ 0.20 เมตร	บดทับเฉพาะผิวหน้าไม่บดเป็น ชั้นๆ
1.5	การทดสอบความแน่น	มีการทดสอบ	ไม่มีการทดสอบ

ข. ความเห็นของคณะกรรมการฯ

งานบดทับแน่นของส่วนราชการอื่นมีความแตกต่างจากงานบดทับแน่นของ อปท. ในเขตอำเภอโนนไทยอยู่หลายประการ แต่ความสำคัญอยู่ที่ จำนวนชั้นของการบดทับ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดว่าเครื่องจักรมีการทำงานมากกว่า หากเทียบเคียงใช้ราคาค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา ของกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) เห็นสมควรกำหนดราคาที่ใช้เพียง 1 ใน 5 ของราคาค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา ของกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง) สำหรับงานบดทับ ของอปท. ที่ไม่กำหนดความแน่นของการบดทับ และปริมาณงานต่อหน่วยจะคิดเป็น ลบ.ม. (หลวม)

ค. การคำนวณหาราคาค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคางานบดทับแน่นด้วยเครื่องจักรของอำเภอโนนไทย

ตารางที่ 2.14 ราคาค่าดำเนินการและค่าเสื่อมราคา (เครื่องจักร) อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ลักษณะงาน	หน่วย	ค่าเสื่อมราคาตามระดับราคาน้ำมันโซล่า (บาท/ลบ.ม.)				
			27.00-27.99 (บาท/ลิตร)	28.00-28.99 (บาท/ลิตร)	29.00-29.99 (บาท/ลิตร)	30.00-30.99 (บาท/ลิตร)	31.00-31.99 (บาท/ลิตร)
1	งานดินคันทาง						
	1.1 ขุด-ตัก	ลบ.ม.	14.86	15.08	15.29	15.51	-
	1.2 บดทับ	ลบ.ม. (หลวม)	5.60	5.69	5.78	5.87	-
2	งานลูกรังพื้นทาง						
	2.1 บดทับ	ลบ.ม. (หลวม)	7.30	7.42	7.54	7.66	-
3	งานหินคลุก						
	3.1 บดทับ	ลบ.ม. (หลวม)	11.30	11.54	11.64	11.81	-

2.4.8 ราคาวัสดุก่อสร้างมวลรวมต่อหน่วยสำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ราคาวัสดุก่อสร้างมวลรวมต่อหน่วยเป็นการรวบรวมข้อมูลราคาใน ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 , ราคาวัสดุก่อสร้างของพาณิชย์จังหวัด และกรมบัญชีกลาง(บางอย่าง) เปรียบเทียบกับมาตรฐานงานช่าง ประกอบขึ้นเป็นราคาสุทธิในรูปแบบของตาราง เพื่ออำนวยความสะดวกในการถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง และเพื่อสอบทานราคาค่าก่อสร้างของผู้มีหน้าที่ตรวจสอบ โดยจัดทำเฉพาะรายการที่มีการกำหนดราคาวัสดุก่อสร้าง ค่าแรงงาน/ค่าดำเนินการ ค่าอำนวยความสะดวกและค่าเสื่อมราคา ค่าขนส่ง จากคณะกรรมการกำหนดราคามาตรฐานวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้างระดับอำเภอ อำเภอโนนไทยแล้ว เท่านั้น

ส่วนราคาวัสดุก่อสร้างมวลรวมรายการอื่นๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้างอาคาร มีการจัดทำไว้โดยสำนักมาตรฐานต้นทุนงบประมาณ สำนักงบประมาณ สามารถนำมาใช้ถอดแบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ โดยการปรับเปลี่ยนราคาวัสดุก่อสร้างให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางฯ

ตารางที่ 2.15 บัญชีราคาวัสดุก่อสร้างมวลรวมต่อหน่วยสำหรับการถอดแบบคำนวณราคากลางงาน
ก่อสร้างของอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ	รายการ	หน่วย	ค่าวัสดุ (บาท)	ค่าแรง/อื่นๆ (บาท)	รวมราคา/หน่วย (บาท)	หมายเหตุ
1	งานทาง					
	1.1 ลูกรับบดทับแน่น	ลบ.ม.	224.55	7.07	231.62	ลูกรังจาก อ.
	1.2 หินคลุกบดทับแน่น	ลบ.ม.	392.52	10.96	403.48	จตุรัส ชัยภูมิ
	1.3 ดินถมบดทับแน่น					
	- ดินข้างทาง	ลบ.ม.	-	19.85	19.85	ไม่รวมราคาซื้อ
	- ขนย้าย ไม่เกิน 1 กม.	ลบ.ม.	6.66	19.85	26.51	ดิน
	- ขนย้ายไม่เกิน 2 กม.	ลบ.ม.	8.75	19.85	29.00	“
	1.4 คอนกรีตหยาบ	ลบ.ม.	1,283	272	1,555	“
	1.5 คอนกรีตโครงสร้าง					
	- คอนกรีต 1:2:4	ลบ.ม.	1,504	298	1,802	
	- คอนกรีต ค1 (180 ksc.)	ลบ.ม.	1,322	“	1,620	
	- คอนกรีต ค2 (240 ksc.)	ลบ.ม.	1,500	“	1,798	มาตรฐานกรม
	1.6 หินก่อสร้าง	ลบ.ม.	500.56	-	500.56	โยธาฯ
	1.7 ทรายหยาบ	ลบ.ม.	332.34	-	332.34	“
	1.8 ทรายละเอียด	ลบ.ม.	360.37	-	360.37	รวมค่าขนส่ง
	1.9 งานวางท่อระบายน้ำ (ธรรมดา)					แล้ว
	- ขนาด Ø 0.20 เมตร	ท่อน	-	28	-	รวมค่าขนส่ง
	- ขนาด Ø 0.30 เมตร	ท่อน	149.53	34	183.53	แล้ว
	- ขนาด Ø 0.40 เมตร	ท่อน	214.95	59	214.95	รวมค่าขนส่ง
	- ขนาด Ø 0.50 เมตร	ท่อน	289.72	146	435.72	แล้ว
	- ขนาด Ø 0.60 เมตร	ท่อน	373.83	168	541.83	ไม่รวมคอนกรีต
	- ขนาด Ø 0.80 เมตร	ท่อน	551.40	218	769.40	หยาบรองพื้น
	- ขนาด Ø 1.00 เมตร	ท่อน	775.70	290	1,065.70	และค่าขุดดิน
	1.10 งานวางท่อระบายน้ำ (มอก.)					
	- ขนาด Ø 0.20 เมตร	ท่อน	-	28	-	
	- ขนาด Ø 0.30 เมตร	ท่อน	252.34	34	286.34	รวมค่าขนส่ง
	- ขนาด Ø 0.40 เมตร	ท่อน	336.45	59	395.45	แล้วแต่ไม่รวม
	- ขนาด Ø 0.50 เมตร	ท่อน	420.56	146	566.56	คอนกรีตหยาบ
	- ขนาด Ø 0.60 เมตร	ท่อน	523.36	168	691.36	รองพื้น

ตารางที่ 2.15 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ	หน่วย	ค่าวัสดุ (บาท)	ค่าแรง/อื่นๆ (บาท)	รวมราคา/หน่วย (บาท)	หมายเหตุ
	- ขนาด \varnothing 0.60 เมตร	ท่อน	523.36	168	691.36	และค่าขุดดิน
	- ขนาด \varnothing 0.80 เมตร	ท่อน	803.74	218	1,021.74	
	- ขนาด \varnothing 1.00 เมตร	ท่อน	1,158.88	290	1,448.88	
	- ขนาด \varnothing 1.20 เมตร	ท่อน	1,607.48	335	1,942.48	
	- ขนาด \varnothing 1.50 เมตร	ท่อน	-	415	-	
	ชลประทาน					
2	2.1 งานขุดลอก + ขุดสระ					
	- ขุดวาง	ลบ.ม.	-	12.58	12.58	
	- ขุดขนย้ายไม่เกิน 1 กม.	ลบ.ม.	6.66	“	19.24	
	- ขุดขนย้ายไม่เกิน 2 กม.	ลบ.ม.	8.75	“	21.33	
	งานอาคาร					
3	3.1 คอนกรีตโครงสร้าง					โครงสร้างและ ส่วนประกอบ อาคารชั้นเดียว
	- คอนกรีต 1:2:4	ลบ.ม.	1,504	357	1,861	
	- คอนกรีต ค1 (180 ksc.)	ลบ.ม.	1,322	“	1,679	
	- คอนกรีต ค2 (240 ksc.)	ลบ.ม.	1,500	“	1,857	

หมายเหตุ 1. ช้องค่าวัสดุ เป็นราคารวมค่าขนส่งแล้ว

2. ช้อง ค่าแรง/อื่นๆ หมายถึง ค่าแรงงาน/ดำเนินการ (คน) หรือค่าดำเนินการและเสื่อมราคา (เครื่องจักร) แล้วแต่กรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการทำโครงการ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลไปสู่การสร้างแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างต่อไป โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีลำดับขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนโยธา จำนวนทั้งสิ้น 45 คน จาก 9 อบต. ในอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา (ประกอบด้วย อบต. โนนไทย อบต. ถนนโพธิ์ อบต. มะค่า อบต. ด่านจาก อบต. กำปิง อบต. ค้างพลู อบต. บ้านวัง อบต. สายออ และ อบต. ลำโรง)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยนำข้อมูลและหลักการ มาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ จะพิจารณาค่าความถี่และร้อยละเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุต่ำสุด และอายุสูงสุด

ตอนที่ 2 ครอบคลุมเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำถามมีลักษณะปลายปิด (แบบ Rating Scale จำนวน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) จำนวนคำถาม 14 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความเหมาะสมของปัญหาน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน
ความเหมาะสมของปัญหาน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ความเหมาะสมของปัญหาปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ความเหมาะสมของปัญหามาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ความเหมาะสมของปัญหามากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์การจัดกลุ่มด้านทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง พิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79 หมายถึง กลุ่มที่มีระดับความเหมาะสมของปัญหาน้อยที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59 หมายถึง กลุ่มที่มีระดับความเหมาะสมของปัญหาน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 หมายถึง กลุ่มที่มีระดับความเหมาะสมของปัญหาปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.29 หมายถึง กลุ่มที่มีระดับความเหมาะสมของปัญหามาก

ระดับค่าเฉลี่ย 4.30 – 5.00 หมายถึง กลุ่มที่มีระดับความเหมาะสมของปัญหามากที่สุด

ตอนที่ 3 ครอบคลุมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วนราชการจัดการบริหารส่วนตำบล โดยคำถามมีลักษณะแบบปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการพิจารณาจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จะใช้วิธีหาความเที่ยง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมถูกต้องด้านภาษาเพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่ศึกษา จำนวน 45 คน

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลพร้อมทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าทางสถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุดและอายุต่ำสุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามแบบสอบถามได้นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ อายุต่ำสุด อายุสูงสุด ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาที่ได้นำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทักษะที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วนโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) เพศ

ผลการสำรวจบุคลากรส่วนโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.70 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 13.30 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	39	86.70
หญิง	6	13.30
รวม	45	100.00

2) อายุ

จากผลการสำรวจบุคลากรส่วนโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และ อายุต่ำสุด ได้ผลการวิเคราะห์ คือ บุคลากรส่วนโยธา มีอายุเฉลี่ย 32.31 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.60 โดยผู้มีอายุสูงสุดมีอายุ 48 ปี และผู้อยู่ต่ำที่สุดอายุ 24 ปี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อายุสูงสุด และอายุต่ำสุด ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ

\bar{X}	S.D.	อายุสูงสุด (ปี)	อายุต่ำสุด (ปี)
32.31	5.60	48	24

3) สถานภาพสมรส

จากผลการสำรวจบุคลากรส่วนโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรสแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมา มีสถานภาพ โสด ร้อยละ 31.10 และอยู่ในสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก ร้อยละ 2.20 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ความถี่	ร้อยละ
โสด	14	31.10
สมรส	30	66.70
หม้าย/หย่า/แยก	1	2.20
อื่นๆ	0	0.00
รวม	45	100.00

4) การศึกษา

จากผลการสำรวจบุคลากรส่วนโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 55.60 รองลงมาจบการศึกษาระดับปวช./ปวส. ร้อยละ 40.00 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 4.40 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	2	4.40
ปวช./ปวส.	18	40.00
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	25	55.60
อื่นๆ	0	0.00
รวม	45	100.00

5) รายได้เฉลี่ย

จากผลการสำรวจบุคลากรส่วนโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยแล้วนำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมามีรายได้เฉลี่ย 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 22.20 รายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 17.80 และมีรายได้เฉลี่ย 20,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 2.20 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ย	ความถี่	ร้อยละ
5,000 – 10,000 บาท	26	57.80
10,001 – 15,000 บาท	10	22.20
15,001 – 20,000 บาท	8	17.80
20,001 บาท ขึ้นไป	1	2.20
รวม	45	100.00

6) ประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาทำงาน)

จากผลการสำรวจบุคลากรส่วน โยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานแล้ว นำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.10 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 26.70 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 22.20 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 2 ปี ร้อยละ 20.00 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	9	20.00
2 – 5 ปี	14	31.10
6 – 10 ปี	12	26.70
มากกว่า 10 ปี	10	22.20
รวม	45	100.00

7) ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

จากผลการสำรวจบุคลากรส่วน โยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแล้ว นำมาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ คือ บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 80.00 และอยู่ในระดับบริหาร ร้อยละ 20.00 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	ความถี่	ร้อยละ
ระดับนักบริหาร	9	20.00
ระดับปฏิบัติการ	36	80.00
รวม	45	100.00

4.2 ทักษะที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรส่วนโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 คน ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8 - ตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรส่วนโยธาเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลาง

ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลาง			
1.1 หลักเกณฑ์การคำนวณค่างานต้นทุน (Direct Cost) ที่กำหนดให้ใช้วิธีการถอดแบบก่อสร้าง มีความเหมาะสมเพียงใด	3.71	0.66	มาก
1.2 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้าง (Indirect Cost) หรือ Factor F ซึ่งประกอบด้วย ค่าอำนาจการ ดอกเบี้ย ค่าไรและค่าภาษี จัดทำไว้ในรูปของตาราง Factor F ซึ่งเป็นตารางสำเร็จรูปสามารถนำไปใช้งานได้ทันที มีความเหมาะสมเพียงใด	3.69	0.73	มาก
1.3 การสรุปค่าก่อสร้างเป็นราคากลาง เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการนำค่างานต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้าง และค่าใช้จ่ายพิเศษตามข้อกำหนดและค่าใช้จ่ายอื่นๆ มาคำนวณรวมกันเป็นราคากลางงานก่อสร้าง มีความเหมาะสมเพียงใด	3.71	0.82	มาก
1.4 แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง ข้อกำหนดเกี่ยวกับราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้าง บัญชีอัตราค่าแรงงาน ฯลฯ ตารางค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง เป็นต้น มีความเหมาะสมเพียงใด	3.58	0.97	มาก
ภาพรวม	3.67	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เห็นว่าความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อยสรุปผลได้ดังนี้

ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์การคำนวณค่างานต้นทุน (Direct Cost) ที่กำหนดให้ใช้วิธีการถอดแบบก่อสร้าง และความเหมาะสมของการสรุปค่าก่อสร้างเป็นราคากลางเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการนำค่างานต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้าง และค่าใช้จ่ายพิเศษตามข้อกำหนดและค่าใช้จ่ายอื่นๆ มาคำนวณรวมกันเป็นราคากลางงานก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.71 รองลงมา คือ ความเหมาะสมของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้าง (Indirect Cost) หรือ Factor F ซึ่งประกอบด้วย ค่าอำนวยการ คอกเบี้ย ค่าไรและค่าภาษี จัดทำไว้ในรูปของตาราง Factor F ซึ่งเป็นตารางสำเร็จรูป สามารถนำไปใช้งานได้ทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความเหมาะสมของแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง ข้อกำหนดเกี่ยวกับราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้างบัญชีอัตราค่าแรงงานฯ ตารางค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรส่วน โยธาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2. ความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงาน			
2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ			
2.1.1 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคากลางเพียงใด	3.24	0.57	ปานกลาง
2.1.2 ท่านมีการติดตามการเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคากลางเพียงใด	3.11	0.78	ปานกลาง
2.2 ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน			
2.2.1 ผู้บังคับบัญชาได้วางนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้เพียงใด	3.38	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.2.2 ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการกำหนดราคากลางเพียงใด	3.29	0.73	ปานกลาง
2.2.3 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ เอาใจใส่และร่วมมือช่วยเหลือในการกำหนดราคากลางเพียงใด	3.20	0.87	ปานกลาง
2.3 ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน			
2.3.1 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองจากฝ่ายการเมืองท้องถิ่นเพียงใด	3.22	0.85	ปานกลาง
2.3.2 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองจากฝ่ายการเมืองระดับชาติเพียงใด	3.27	0.86	ปานกลาง
2.4 ด้านผู้ปฏิบัติงาน			
2.4.1 ผู้ปฏิบัติเข้าใจวิธีการคำนวณราคากลางมากน้อยเพียงใด	3.38	0.81	ปานกลาง
2.4.2 ผู้บริหารเข้าใจวิธีการคำนวณราคากลางมากน้อยเพียงใด	3.38	1.03	ปานกลาง
ภาพรวม	3.27	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อยสรุปผลได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาได้วางนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางไว้อย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ และผู้ปฏิบัติเข้าใจวิธีการคำนวณราคากลาง และ ผู้บริหารเข้าใจวิธีการคำนวณราคากลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.38 รองลงมา คือ มีอิสระในการเสนอความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการกำหนดราคากลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีอิสระในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองจากฝ่ายการเมืองระดับชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคากลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีอิสระในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองจากฝ่ายการเมืองท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ

เอาใจใส่และร่วมมือช่วยเหลือในการกำหนดราคากลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดราคากลาง มีค่าเฉลี่ย 3.11

4.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรส่วนโยธาในเขตพื้นที่อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา หลายท่านได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจไว้หลายข้อ โดยสามารถรวบรวมข้อเสนอแนะทั้งหมดเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้

1. ด้านความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลาง มีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการปรับหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลางให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพพื้นที่เพราะท้องถิ่นแต่ละแห่งมีปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมกับแห่งหนึ่งอาจไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงกับอีกแห่ง
2. ด้านความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการอบรมเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและให้ทั่วถึงทั้งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติและระดับบริหาร รวมถึงควรมีการให้ความรู้เรื่องนี้กับคณะผู้บริหารและสมาชิก อบต. เกี่ยวกับวิธีการกำหนดราคากลางด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดข้อผิดพลาดหรือข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจได้
3. ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะคือ คณะผู้บริหารยังขาดการกำหนดนโยบายด้านการกำหนดราคากลางอย่างชัดเจน ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาจึงควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจและเพิ่มความรู้ให้แก่คณะผู้บริหารให้มากขึ้น เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดราคากลาง
4. ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะคือ ควรให้ความเป็นอิสระในการกำหนดราคากลางและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ไม่ควรมีการแทรกแซงในช่องทางใดช่องทางหนึ่งจากนักการเมืองระดับท้องถิ่น ซึ่งทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าจากการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการแทรกแซง
5. ด้านผู้ปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะคือ ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดราคากลางด้วยโดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมกำหนดราคากลางระดับอำเภอ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลไปสู่การสร้างแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรส่วนโยธาในเขตพื้นที่อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 45 ราย โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 45 ชุด ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ อายุต่ำสุด อายุสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 86.70) โดยมีอายุเฉลี่ย 32.31 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 66.70) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 55.60) มีรายได้เฉลี่ย 5,000 – 10,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 57.80) มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 2-5 ปี (ร้อยละ 31.10) และโดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 80.00)

2. ทักษะที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลางมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่าความเหมาะสมของหลักเกณฑ์การคำนวณต้นทุน (Direct Cost) ที่กำหนดให้ใช้วิธีการถอดแบบก่อสร้าง และความเหมาะสมของการสรุปค่าก่อสร้างเป็นราคากลางเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการนำต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้าง และค่าใช้จ่ายพิเศษตามข้อกำหนดและค่าใช้จ่ายอื่นๆ มาคำนวณรวมกันเป็นราคากลางงานก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.71

และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเหมาะสมของแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง ข้อกำหนดเกี่ยวกับราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้างบัญชีอัตราค่าแรงงานฯ ตารางค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ในขณะที่ด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงานมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บังคับบัญชาได้วางนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ผู้ปฏิบัติเข้าใจวิธีการคำนวณราคากลาง และ ผู้บริหารเข้าใจวิธีการคำนวณราคากลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.38 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการติดตามการเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดราคากลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรส่วนโยธาในเขตพื้นที่อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา สามารถสรุปข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

ด้านความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลาง ควรมีการปรับหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลางให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพพื้นที่และปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน

ด้านความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ควรมีการอบรมเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ระดับบริหาร คณะผู้บริหาร อบต.และสมาชิก อบต.

ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน คณะผู้บริหาร อบต.ควรให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายด้านการกำหนดราคากลางอย่างชัดเจน

ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ควรให้ความเป็นอิสระในการกำหนดราคากลางและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ไม่ควรมีการแทรกแซงจากนักการเมืองระดับท้องถิ่น

ด้านผู้ปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดราคากลางด้วย

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนโยธา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เห็นว่าหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลางในปัจจุบันที่ใช้อยู่มี

ความเหมาะสมมาก ไม่ว่าจะเป็น หลักเกณฑ์การคำนวณค่างานต้นทุน (Direct Cost) ที่กำหนดให้ใช้วิธีการถอดแบบก่อสร้าง การสรุปค่าก่อสร้างเป็นราคากลาง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้าง (Indirect Cost) หรือ Factor F จัดทำไว้ในรูปของตารางสำเร็จรูป สามารถนำไปใช้งานได้ทันที และแนวทางวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง ข้อกำหนดเกี่ยวกับราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้างบัญชีอัตราค่าแรงงานฯ ตารางค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งหลักเกณฑ์เหล่านี้มีความรัดกุมในการปฏิบัติมากกว่าในอดีตมาก

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนำหลักเกณฑ์และวิธีการข้างต้นไปสู่การปฏิบัติกลับพบว่าบุคลากรส่วนโยธามีความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางในระดับปานกลางเท่านั้น สะท้อนให้เห็นว่าแม้หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดราคากลางจะมีความเหมาะสมและรัดกุมเพียงใดแต่ในการนำไปใช้จริงยังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร อาทิเช่น การวางนโยบายที่ชัดเจน การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนำไปปฏิบัติ ความมีอิสระในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง มีการติดตามการเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดราคากลาง เป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา

จากผลการศึกษา เพื่อให้การนำหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลางไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง จึงควรมีการปรับหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลางให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพพื้นที่และปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดราคากลางอย่างต่อเนื่องให้แก่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานไม่ควรมีการแทรกแซงทางการเมือง รวมถึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดราคากลางด้วย

เอกสารอ้างอิง

กฎหมาย ระเบียบและมติ ก.กลาง. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.

2537 (ออนไลน์) .ได้จาก <http://www.thailocaladmin.go.th/servlet/LawServlet?regType=1>

กรมโยธาธิการและผังเมือง. (2547). ยุทธศาสตร์แก้ไขปัญหาก่อสร้างไทย. Engineering Today

2 (16) : 15-16.

คณะทำงานกำหนดราคามาตรฐานวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้างระดับอำเภอ อำเภอโนนไทย จังหวัด

นครราชสีมา. (2553). หลักเกณฑ์การกำหนดราคาวัสดุก่อสร้าง ค่าแรงงาน ค่าดำเนินการ

ระยะทางขนส่ง และแหล่งวัสดุ : อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกำกับนโยบายราคากลางงานก่อสร้าง ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ

กำกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง สำนักพัฒนามาตรฐานระบบพัสดุ

ภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. หลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง

ของทางราชการ (ตามมติคณะรัฐมนตรี 6 กุมภาพันธ์ 2550) (ออนไลน์) .ได้จาก :

www.gprocurement.go.th

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 8 จังหวัดเชียงใหม่. ปัญหาที่ตรวจพบและข้อสังเกตของ

สตง. ในการจัดทำราคากลาง. ในเอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง ปัญหาที่ตรวจพบและ

ข้อสังเกตของ สตง. ในการจัดทำราคากลาง.

อุทัย ทองคุ้ม. (2550). ในเอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง เทคนิคการตรวจสอบและการทำ

รายงานการสอบสวนของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ด้านการกำหนดราคากลางและ

งานก่อสร้าง).

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลไปสู่การสร้างแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ตามความเป็นจริงของตัวท่านเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพในการวิเคราะห์ผลต่อไป

แบบสอบถามนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบล

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายก้าศึก พรมฤทธิ

นักศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิตการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้ทำการศึกษาวิจัย

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความตรงตามความเป็นจริงหรือที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย / หย่า / แยก

อื่น ๆ ระบุ.....

4. การศึกษา

มัธยมศึกษา

ปวช. / ปวส.

ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า

อื่น ๆ ระบุ.....

5. รายได้เฉลี่ยของท่าน (บาท/เดือน)

5,000 – 10,000 บาท

10,001 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,001 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์ทำงานของท่าน (ระยะเวลาทำงาน)

ต่ำกว่า 2 ปี

2 – 5 ปี

6 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

ระดับนักบริหาร

ระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 ทักษะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของช่างโยธาในการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ตรงกับทัศนคติของท่าน

ประเด็นคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>1. ด้านความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลาง</p> <p>1.1 หลักเกณฑ์การคำนวณค่างานต้นทุน (Direct Cost) ที่กำหนดให้ใช้วิธีการถอดแบบก่อสร้าง มีความเหมาะสมเพียงใด</p>					
<p>1.2 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้าง (Indirect Cost) หรือ Factor F ซึ่งประกอบด้วย ค่าอำนวยการ ดอกเบี้ย กำไร และค่าภาษี จัดทำไว้ในรูปของตาราง Factor F ซึ่งเป็นตารางสำเร็จรูป สามารถนำไปใช้งานได้ทันที มีความเหมาะสมเพียงใด</p>					
<p>1.3 การสรุปค่าก่อสร้างเป็นราคากลาง เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการนำค่างานต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก่อสร้าง และค่าใช้จ่ายพิเศษตามข้อกำหนดและค่าใช้จ่ายอื่นๆ มาคำนวณรวมกันเป็นราคากลางงานก่อสร้างมีความเหมาะสมเพียงใด</p>					
<p>1.4 แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดราคากลาง ข้อกำหนดเกี่ยวกับราคาและแหล่งวัสดุก่อสร้าง บัญชีอัตราค่าแรงงานฯ ตารางค่าขนส่งวัสดุก่อสร้าง เป็นต้น มีความเหมาะสมเพียงใด</p>					

ประเด็นคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติงาน					
2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ					
2.1.1 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคากลางเพียงใด *					
2.1.2 ท่านมีการติดตามการเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดราคากลางเพียงใด **					
2.2 ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน					
2.2.1 ผู้บังคับบัญชาได้วางนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้เพียงใด					
2.2.2 ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการกำหนดราคากลางเพียงใด					
2.2.3 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ เอาใจใส่และร่วมมือช่วยเหลือในการกำหนดราคากลางเพียงใด					
2.3 ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
2.3.1 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองจากฝ่ายการเมืองท้องถิ่นเพียงใด					
2.3.2 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองจากฝ่ายการเมืองระดับชาติเพียงใด					
2.4 ด้านผู้ปฏิบัติงาน					
2.4.1 ผู้ปฏิบัติเข้าใจวิธีการคำนวณราคากลางมากน้อยเพียงใด					
2.4.2 ผู้บริหารเข้าใจวิธีการคำนวณราคากลางมากน้อยเพียงใด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของส่วนโยธาคณะกรรมการบริหาร

ส่วนตำบล

1. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดราคากลาง

.....

.....

2. ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

3. ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน

.....

.....

4. ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

.....

.....

5. ด้านผู้ปฏิบัติงาน

.....

.....

หมายเหตุ * หมายถึง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535 ,ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2549, ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ, มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับสัญญาแบบปรับราคาได้, มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับราคากลาง, ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยวินัยทางงบประมาณและการคลัง พ.ศ. 2544, ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2535, ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541

** หมายถึง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมายก็มีการปรับปรุงการกำหนดราคากลางให้ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประวัติผู้เขียน

นายกกล้าศึก พรหมฤทธิ์ เกิดเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2507 ที่อำเภอคำนูนทอง จังหวัด นครราชสีมา สถานที่อยู่ปัจจุบัน 235 หมู่ที่ 2 ถนนช่อง 11 ตำบลหนองจะบก อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน นักบริหารงานช่าง 7 สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลมะค่า อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ด้านการศึกษาจบการศึกษา ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนคาราคราม เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (มศ. 3) โรงเรียนปทุมคงคา เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนคณา สวัสดิ์เทคโนโลยี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียน เทคนิคขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา