

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2
ผู้เขียน	นางสาวสิริกานต์ จันสา
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ อดาวลัย ฌ อยุธยา

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 2) เพื่อศึกษาถึงผลการดำเนินการตามโครงการสร้างความผาสุกตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 3) ศึกษาถึงการปฏิบัติของสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแบบใหม่

กลุ่มประชากรคือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความผูกพัน มีในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการอำนาจ มีในระดับค่อนข้างมาก

การดำเนินการตามโครงการสร้างความผาสุกตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรพ.ศ.2553 - พ.ศ. 2556 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน บรรลุผลค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาการดำเนินการตามโครงการรายด้าน ได้แก่ การดำเนินการด้าน โครงการสร้างและพัฒนาทีมงานคุณภาพ

โครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และโครงการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ต่างบรรลุผล
ค่อนข้างมากทุกด้าน

การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน
แบบใหม่ ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่ามีการปฏิบัติตาม
หลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า การประเมินผลตามหลักเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์
ของงานและตามหลักสมรรถนะ การเตรียมความพร้อมก่อนการประเมินผลการปฏิบัติราชการและ
เลื่อนเงินเดือน การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการพิจารณาผลคะแนนกับวงเงินที่
ได้รับจัดสรร ทุกด้านมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด

ปัจจัยด้านการปฏิบัติของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการและเลื่อนเงินเดือนแบบใหม่และปัจจัยด้านการดำเนินการตามโครงการสร้างความผาสุก
ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2553- พ.ศ. 2556 มีความสัมพันธ์กัน
ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Independent Study Title	Achievement Motivation of Officers in Chiang Mai Area Revenue Office 2
Author	Miss Sirikarn Jansa
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Associate Professor Siripong Ladavalya Na Ayuthya

ABSTRACT

The study, “Achievement Motivation of Officers in Chiang Mai Area Revenue Office 2”, aimed to 1) Study the achievement motivation of the officers in the Revenue Office in Chiang Mai Area Revenue Office 2 2) to examine the results of the operation of the well-being projects under the human resource development strategy of the Revenue Office in Chiang Mai Area Revenue Office 2. 3) To study the practices of the Revenue Office in Chiang Mai Area Revenue Office 2 in accordance to the new criteria for evaluation of the performances and the salary promotion of the civil servants. The participants in the study were 145 officers in the Revenue Office in Chiang Mai Area Revenue Office 2. The tool used to collect the data was a questionnaire survey.

The data revealed that the overall of the three aspects of achievement motivation of the officers in the Revenue Office in Chiang Mai Area Revenue Office 2 was rather high. It was found that the level of the need for affiliation was high whereas the level of the needs for achievement and power was rather high.

In terms of the operation of the well-being projects under the human resource development strategy (2553 – 2556 B.E.) when considered all three projects together as well as considered the individual project separately, the success level was rather high. These three projects included the qualified team development project, the environment improvement project and the relationship within the Office building project.

For the practices of the Revenue Office in Chiang Mai Area Revenue Office 2 in accordance to the new criteria for evaluation of the performances of the Revenue Office when considered all four aspects together as well as consider individual aspect separately, it was found that, the criteria were followed very strictly. These four aspects consisted of the evaluation according to the achievement and key competency criteria, the preparation prior to the evaluation of the performance and salary promotion of the officers, the reporting of the results of the performance evaluation, and the evaluation result and the budget allocated.

Finally, the data revealed that the practices of the Revenue Office in accordance to the new criteria for evaluation of the performances and the salary promotion of the civil servants factor and the the operation of the well-being projects under the human resource development strategy (2553 – 2556 B.E.) factor had an average level of relationship with the achievement motivation.