

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็น
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

นางสาวสุพรรณิ สรรค์นิกร



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Related to Performance Efficiency as Perceived by the Officials of the
Department of Local Government (Central)**

Miss Supanee Sarnnikorn



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัญญัติที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
(ส่วนกลาง)
ชื่อและนามสกุล นางสาวสุพรรณิ สรรค์นิก
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุชุมลย์ ชำนิจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุชุมลย์ ชำนิจ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็น
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ผู้ศึกษา นางสาวสุพรรณิ ศรรค์นิกร **รหัสนักศึกษ** 2533000192 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุชุมาลัย ชำนิจ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ในการศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 516 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ ทาโรยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นของเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

Independent Study title: Factors Related to Performance Efficiency as Perceived by the Officials of the Department of Local Government (Central)

Author: Miss Supanee Sarnnikorn; **ID:** 2533000192 ;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sukumarn Shumnij, Associate Professor;

Academic year: 2011

Abstract

The study of these objectives were: (1) to study the opinion level of the officials at the Department of Local Government (central) on the operational aspects and operational efficiency; and (2) factors relating to the performance of officials in the Department of Local Government (central).

This survey research was studied in the population of 516 officials at the Department of Local Government (central) and 225 officials were determined using the calculation of the Taro Yamane by stratified random sampling. The research tool used was a questionnaire. Descriptive analysis of data used percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient.

The results showed that (1) level of overall performance as perceived by the Department of Local Government (central) was at the high level. The comments concerning the overall operational aspects was at the high. Considering in each aspect, Factors in their success, factors associated with supervisors and colleagues, factor in their progress, and environmental factors were at the high level. Those factors related to salary and benefit costs were at the middle level; and (2) factors of salary and benefit costs, factors associated with co-workers and supervisors, factor in their progress, environmental factors in their work, and factors of success in their work hard relationship with effective work performance. at statistically significant level of 0.05

Keywords: Efficiency, Performance, The Department of Local Government (Central)

กิตติกรรมประกาศ

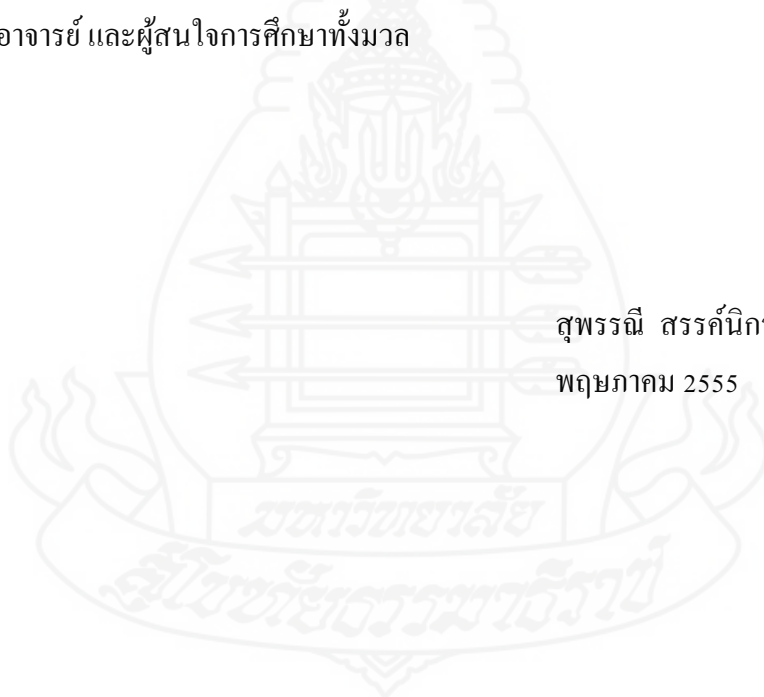
การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)” นี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุชุมลย์ ชำนิจรวมทั้งข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ทุกท่านที่ได้มีส่วนให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้

คุณประโยชน์อันใดที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอมอบแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

สุพรรณิ สรรค์นิกร

พฤษภาคม 2555



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างหน่วยงาน	6
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	12
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	34
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน.....	36
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	42
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	45
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
สรุปผลการศึกษา.....	47
อภิปรายผลการศึกษา.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	51
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	57
ก แบบสอบถาม.....	58
ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	66
ค การหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม.....	68
ประวัติผู้ศึกษา.....	72



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล..... 34
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามความคิดเห็น ของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)..... 37
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)..... 38
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความคิดเห็น ของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)..... 39
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความคิดเห็น ของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)..... 40
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความคิดเห็น ของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)..... 41
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)..... 42
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง).... 43
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง).... 44

ญ

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน.....	45



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เป็นเหตุให้ระบบราชการ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ทุกฝ่าย ซึ่งเป็นเครื่องมือและกลไกการบริหารของรัฐ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตามการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นไปด้วย ระบบราชการไทยมีโครงสร้างขนาดใหญ่ หน่วยงานราชการมีจำนวนมาก บางหน่วยงานมีการทำงานที่ซ้ำซ้อน มีสายบังคับบัญชาหลายชั้นตอนไม่คล่องตัวในการบริหาร จัดการ ซึ่งเป็นผลให้ขาดประสิทธิภาพ ค่าใช้จ่ายไม่ทันเหตุการณ์ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้ ประกอบกับปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มุ่งหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ปัญหาในระบบราชการ โดยการ ปฏิรูประบบราชการได้มีมาหลายยุคหลายสมัยและหลายรัฐบาลแล้ว แต่ยังไม่ได้ผลมากเท่าที่ควร ปัญหาสำคัญพอสรุปได้คือประการหนึ่ง มีการเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องด้าน นโยบายและการแก้ปัญหา ประการที่สองไม่มีองค์กรหลักรับผิดชอบดำเนินการปฏิรูประบบ ราชการ และประการสุดท้ายไม่มีการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะเมื่อการปฏิรูประบบราชการ การดำเนินงาน ที่ผ่านมามีขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง ระบบราชการไทย มีปรัชญาพื้นฐานการรวมอำนาจการบริหารไว้ในส่วนกลางต่อเนื่องมายาวนาน ทำให้เกิดปัญหาใน ระบบราชการเรื้อรังมาโดยตลอด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นระบบราชการที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาประเทศ มีหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ มีข้าราชการ และบุคลากรปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก มีโครงสร้างการบริหารและระบบจัดการมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ มากมาย ทำให้คนต้องทำตามขั้นตอนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ทำให้ การทำงานเกิดความล่าช้า โครงสร้างและระบบงานส่วนมากของราชการมีสภาพที่เก่าแก่ไม่สามารถ ปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และไม่อาจให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทันการณ์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมากมาย เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทนภาครัฐต่ำกว่าภาคเอกชนมาก ความต้องการความก้าวหน้าในชีวิตทำงาน

ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาที่ดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานและการที่องค์การจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน และยังคงต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น ผู้ศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน และพัฒนาเพื่อให้เกิดผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) สามารถเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5.1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย

- 1) กระบวนการบริหารงาน
- 2) งานสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 3) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 516 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2554)

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะใช้ข้อมูลที่เก็บได้ในช่วง ระหว่างเดือนมกราคม – เมษายน 2555

6. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

6.2 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่หน่วยงานจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน ส่วนค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เช่น มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม ให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน การประสานงานที่ดี ได้รับความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

6.4 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น

6.5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6.6 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ตรงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

6.7 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หน่วยงาน ซึ่งวัดได้ 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการบริหารงาน ด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดและด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เสนอแนะแนวทางในปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า สำหรับผู้สนใจในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการศึกษาและดำเนินการศึกษา ซึ่งเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างหน่วยงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างหน่วยงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ภารกิจหน้าที่ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (สน.บท.) สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ต่อมาภารกิจในเรื่องดังกล่าวได้เพิ่มพูนมากขึ้นเป็นลำดับ สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ สอดคล้องตามเจตนารมณ์และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ดังนั้น เพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องยกฐานะของสำนักให้เป็นส่วนราชการระดับกรม ซึ่งในปี พ.ศ. 2545 สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วนคือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังต่อไปนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย

- (1) สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.)
- (2) กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)
- (3) กองคลัง (กค.)
- (4) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ศส.)
- (5) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (สพบ.)
- (6) สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น (สน.คท.)
- (7) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สน.บค.)
- (8) สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (สน.พส.)
- (9) สำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น (สน.กร.)
- (10) กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น (ตบ.)
- (11) สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม (สน.สส.)
- (12) สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สน.มท.)
- (13) สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้าง (สน.พร.)
- (14) สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาศึกษาท้องถิ่น (สน.ปศ.)
- (15) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (16) กลุ่มตรวจสอบภายใน

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด (76 จังหวัด)

อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดทำ ประสานและบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่นและวางระบบในการติดตามและประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

3. ดำเนินการจัดทำแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. กำหนดแนวทางและจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง การงบประมาณ การพัสดุการจัดเก็บรายได้และการประกอบกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งวางระบบตรวจสอบระบบการเงิน การบัญชี และการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการบริการสาธารณะและการศึกษาในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. กำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน

8. ส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของกรม

11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ต่อมาในปี พ.ศ.2551 ได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2551 โดยกำหนดให้มีราชการบริหารส่วนภูมิภาค และจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขึ้น ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกรม ในราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และจัดตั้งกลุ่ม ตรวจสอบภายในและกลุ่มพัฒนาระบบบริหารขึ้น ในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานภายในส่วนราชการ สนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และพัฒนาการบริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

วิสัยทัศน์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Vision)

“เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมให้ อปท. เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ”

พันธกิจกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Mission)

1. พัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
3. ส่งเสริมระบบบริหารงานบุคคลของ อปท. ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อปท. ให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
4. พัฒนาระบบงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและสามารถพึ่งตนเองได้
5. พัฒนาระบบกฎหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของ อปท. และสนับสนุนผู้กำกับดูแล อปท.
6. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อปท. ให้ไปสู่เป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
7. ส่งเสริมและพัฒนาการบริการสาธารณะของ อปท. ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
8. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ส่งเสริมการดำเนินการเพื่อเอาชนะปัญหาเสพติด

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การยกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะและระบบการบริหารจัดการของ อปท. ในการพัฒนาประเทศ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปสู่เป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยม (Value)

ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นบริการให้คำปรึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้ มิลเล็ท (Millet อ้างถึงใน สถิต คำลาเตียง, 2544:13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และ ได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดย พิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน สถิต คำลาเตียง, 2544:13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตาม ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็บอกความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็น สูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538 : 2) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมาย รวมถึงผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่าและ เกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

Katz และ Kahn (1978 : 232-240) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิด (Open System) เช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เขากล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน จากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีมาตรฐาน รวดเร็ว ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภพนั้น มีองค์ประกอบหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ องค์ประกอบเหล่านั้นจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความคิด ความหวัง และความทะเยอทะยานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง

สมพงษ์ เกษมสิน (2521:271) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ประการคือ

1. ความสามารถทางร่างกาย (physical capacity)
2. ความสามารถทางการศึกษาและสติปัญญา (education and intelligence)
3. ความสามารถทางจิต (psychological factors)
4. ความสามารถในทางฝีมือ และความสนใจในงาน (attitudes interest and skills)
5. ความสามารถในการยอมรับของสังคม (social acceptability)

McComic and Tiffin (1974:298) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. นโยบายการจัดการภายในองค์กร
3. ค่าตอบแทน

4. ชั่วโมงการทำงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงานที่ทำ
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

จากองค์ประกอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดนั้นสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน หรือได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจที่ดี ย่อมทุ่มเท เสียสละ ทั้งกายและใจ และสติปัญญาให้การปฏิบัติงานส่งผลถึงความสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพของงานและองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กระบวนการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรก่อน ในขณะเดียวกันก็จะสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะประกอบขึ้นจากปัจจัยที่สำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหลาย ๆ ด้าน

สำหรับแนวคิดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญที่น่าสนใจ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2529:5) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีปัจจัย 7 ประการ คือ

1. กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กร และโอกาสรวมถึงอุปสรรคต่าง ๆ ภายนอก
2. โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
3. ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย
4. แบบของการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากรผู้ร่วมในองค์กร
6. ความสามารถของพนักงานในองค์กร

7. ค่านิยมร่วมของพนักงานในองค์กร

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540:35) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังแบบจำลองในสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (high-task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertainty)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Herzberg และ Simon (1968:72) ได้ศึกษาการบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์ โดยได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความผูกพันระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ คือ

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่องานสำเร็จ
3. ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถในการทำงาน

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเตียง,2544:18-19) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
 - 1.3 อายุ
 - 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.5 สถิติปัญญา
 - 1.6 ระดับการศึกษา
 - 1.7 บุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่
 - 2.1 ชนิดของงาน
 - 2.2 ทักษะความชำนาญ
 - 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
 - 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
 - 2.5 ขนาดของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร
 - 3.1 ความมั่นคง
 - 3.2 รายได้
 - 3.3 สวัสดิการ
 - 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
 - 3.5 สภาพการทำงาน
 - 3.6 ผู้ร่วมงาน
 - 3.7 ความรับผิดชอบ
 - 3.8 การจัดการ

Barnard (1972:142-149) ได้กล่าวถึง บรรดาสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงาน จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไว้หลายประการคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุด กับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพัน และพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมวิธีการ และเจตคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก มีความมั่นคงในการทำงาน

งาน สมประสงค์ (2526:127) กล่าวว่า ขวัญเป็นองค์ประกอบแห่งคุณภาพของบุคคล แต่ละคน ขวัญกับผลงานนับว่ามีความสัมพันธ์กัน เพราะถ้าพึงแต่เพียงการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างดีให้มัน ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่าผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุด จะขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานนั้นด้วยว่า มีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับหมู่คณะที่อยู่ในองค์การได้มากเพียงใด อีกด้วย

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ ก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ มากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยแรงจูงใจ (motivation) ซึ่งมูลเหตุของแรงจูงใจอัน

สำคัญของบุคคลนั้นมาจากความต้องการ (need) ของบุคคล การจูงใจเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในการบริหารบุคคล ที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของบุคคล ให้เกิดประโยชน์ได้ผลงานสูง ทั้งนี้เพราะการจูงใจเป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมของผู้อื่นให้ประพฤติตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานใด มีปัจจัยเป็นเรื่องจูงใจมาก บุคคลก็ยิ่งเกิดความพึงพอใจสูง ทำงานก่อให้เกิดผลงานมาก ดังนั้น ผู้บริหารต้องจูงใจผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังร่วมในอันที่จะนำให้หน่วยงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อประสานความต้องการของบุคคลและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้ผสมผสานกลมกลืนกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายด้วยความราบรื่น และเรียบบร็อยกล่าวคือให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้ (วิเชียร วิทญูตม, 2547:155-157)

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) คือ เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีวิตอยู่รอดได้แก่ ทางด้านร่างกาย ความต้องการในปัจจุบันนี้ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องตามการคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจรวมทั้งหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยด้วย

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการ ชั้นที่ 1 และชั้นที่ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ หวังที่จะให้ได้รับการยอมรับ ความรักความเป็นมิตร ความรู้สึกที่มีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยู่ร่วมกัน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองต่อความต้องการของตน

1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม จะมุ่งหาทางสนองตอบความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีกเป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือคนและรู้สึกว่าคุณค่า ให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนและต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นดังในสังคม ต้องการให้ดีเด่นกว่าบุคคลอื่นใน

สังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและความภาคภูมิใจในความรู้สึกรับความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความคิดหรือความนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จ เป็นการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้ายที่บุคคลแต่ละคนอาจจะไปสู่จุดมุ่งหมาย แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงจุดมุ่งหมายในชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ

มาสโลว์ อธิบายความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจพฤติกรรมของผู้นั้นอีกต่อไป ดังนั้นผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ไปจูงใจพนักงานจึงต้องทราบก่อนว่าพนักงานผู้นั้นมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจโดยจะให้การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้น หรือลำดับที่สูงกว่า

มาสโลว์ ยังแบ่งลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับ ออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นความต้องการลำดับต้น (Lower – order needs) ประกอบด้วย ปัจจัยทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัย (Physiological and safety needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการตอบสนองภายนอก (Satisfied externally) เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ส่วนความต้องการอีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการลำดับที่สูงกว่า (Higher – order needs) ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับทางสังคมและความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง (Social esteem and self – actualization needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการตอบสนองภายใน (Satisfied internally) หรือทางจิตใจ เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน การจัดให้พนักงานมีกลุ่มชมรมพบปะสังสรรค์กัน การยกย่องให้เกียรติยศ ตำแหน่งที่สูงขึ้น การให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ หรือให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในช่วงทศวรรษ 1960 และทศวรรษ 1970 แต่ในเวลาต่อมาให้เกิดข้อโต้แย้งทฤษฎีนี้ในหลายประเด็น

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2544:129-130) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงาน ปฏิบัติเป็นส่วนตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะได้รับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำดับแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่น่าพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (possibility growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในบริหารจัดการและดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์กรประกอบทางด้านสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่จะบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานในห้องกรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออกอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งนักวิชาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2548 : 122-123) ได้ให้ความหมายของ เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลง

สำนักงาน กพ. <http://www.ocsc.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2555 ได้ให้ความหมายของ เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน ส่วนค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนและ ค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ฉัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2548:214-216 และ 236-237) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชยหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน การให้ผลตอบแทนที่ดีจะถือเป็นสิ่งจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญต่อบุคลากร ส่งผลให้องค์กรต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่เจริญเติบโต และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง มีความจงรักภักดี มีความทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร

สรุปได้ว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน และจงรักภักดีเต็มที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

วิมล น่องพงษ์ (2538: 22) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการแสดงออกของบุคคลอันจะนำมาซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ได้แก่ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น

ผาสุก ปาประโคน (2544: 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับผูกพันกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสุขใจ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นหรือสังคมนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้บุคคลใน องค์กรหรือสังคมดังกล่าวก็จะมีความรู้สึกพึงพอใจต่อกันและกันมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ร่วมมือ กันประสานงาน ช่วยเหลือ แบ่งปันและให้เกียรติต่อกัน แต่ถ้าความสัมพันธ์ไม่ดี บุคคลในองค์กรนั้น หรือสังคมนั้นก็มักจะ ไม่ชอบพอกัน ขัดแย้งกัน ไม่รวมมือกัน ไม่ช่วยเหลือ ต่างคนต่างอยู่หรือถกกัน แกล้งกัน ส่งผลให้งานส่วนรวมขององค์กรหรือกลุ่มสังคมนั้นๆ เสียหาย บุคคลในกลุ่มขาด ความสุข ซึ่งในทำที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ธิดา สุขใจ (2549: 5) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงาน ปฏิบัติการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในเรื่องการทำงานอันเนื่องมาจากผลปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551: 4) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานการเลื่อนชั้น การได้รับบำเหน็จความดีความชอบ โอกาสที่จะ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มเติมคุณวุฒิทางการศึกษา

Haller B. Gilmer 1997 (ณรงค์ ทองไพโรจน์ 2542:7) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าใน การทำงาน คือ การมีโอกาสได้ตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถใน การทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการให้บุคคลเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน แล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความคิดที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพอันเป็น ประโยชน์ต่อองค์กร

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

อรุณ รัชธรรม (2536:243) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นบรรยากาศ ขององค์กร หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานอยู่รับรู้ทั้ง

โดยตรงและทางอ้อม เช่น ทักษะ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรที่ เกิดขึ้นบ่อย ๆ สถานที่ทำงาน เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2533: 193) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการรับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพ ของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศ องค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อม ในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญ กำลังใจ และ พฤติกรรมของ ผู้ได้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน มีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

พลตรีหญิง กรรณิกา ศศิประภา (2552:7) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของ บุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ สามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและ ปรารถนาในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544:129-130)

กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้น เมื่อ ผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปรารถนาในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากจงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึง พอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรุโณ อิศรวชิตชัยกุล (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีความคิดเห็นภาพรวมในด้านนโยบายองค์การ ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน

พรพรรณ จันทร์สุข (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักคลังจังหวัด พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจผลที่ได้จากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วจะเห็นว่าเจ้าหน้าที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ปัญญา นูรณะนันทสิริ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านได้พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

นิคม หิรัญโรจน์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน : กรณีศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน กรณีศึกษา จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะหรือรูปแบบในการบริหารงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และด้านคุณค่าร่วมกันในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน

ธวัช ชมวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด พบว่า ระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ระดับตำแหน่ง สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด

ธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ด้านการจัดการความรู้ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านบริหารจัดการองค์กร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสูง และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ธีรวัฒน์ สารอาภรณ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วัชรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-34 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดระดับ ปวส. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ระดับตำแหน่งคือระดับช่างเทคนิค รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วัชรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความคิดเห็นแตกต่างกัน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงในทิศทางเดียวกัน

ดาบตำรวจวัชกุล ยุคลธรรม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ใน ระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และ ด้านการได้รับการยกย่องนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

พลตรีหญิง กรรณิกา ศศิประภา (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหารที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวม แตกต่างกัน

อนัญญา ผมทอง (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า หัวหน้าส่วนการคลังมีความคิดเห็นว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การบริหารงานคลังโดยรวม ความพร้อมภายในส่วนการคลัง ด้านบุคลากร และการบริหารงานคลัง ด้านการวางแผน ด้านการจัดทำงบประมาณ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนการคลัง จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตนครสวรรค์ ส่วนประสิทธิภาพการบริหารภายในส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ และดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด

ปนัดดา วัฒน (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับอิทธิพลรวมเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือเจตคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นโยบาย และการบริหารงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการทำงานตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือเจตคติต่อวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือ อิทธิพลของนโยบายและการบริหารงาน ส่งผ่านไปยังเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่งผ่านไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังเจตคติต่อวิชาชีพ ส่งผ่านไปยังความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งผ่านไปยังการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 516 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่วนกลาง โดยผู้ศึกษาได้ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยใช้สูตรดังนี้

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

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.5)

แทนค่า

$$n = \frac{516}{1 + [516 * (0.05)^2]}$$
$$= 225$$

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน และนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

สังกัดหน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานเลขานุการกรม	43	18
2. กองการเจ้าหน้าที่	42	18
3. กองคลัง	30	13
4. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	10	4
5. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	26	12
6. สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น	135	60
7. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	15	7
8. สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น	18	8
9. สำนักกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น	48	21
10. กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น	22	10
11. สำนักส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และ การมีส่วนร่วม	24	10
12. สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	17	8
13. สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ และ โครงสร้าง	18	8
14. สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น	46	19
15. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	12	5
16. กลุ่มตรวจสอบภายใน	10	4
รวม	516	225

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม รวมทั้งหมด 47 ข้อ ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด ผู้ตอบจะเลือกตอบคำถามจากข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้กำหนดให้

แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
4. สถานภาพการสมรส
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
6. ระดับตำแหน่ง
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. เงินเดือนและผลตอบแทน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 นี้ จะให้ผู้ตอบพิจารณาด้วยตนเองว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด ซึ่งในแบบสอบถามได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการจัดแบบ Likert Scale คือ

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

การวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ผู้ศึกษาจะวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยจะวัด
เป็นระดับ Ordinal Scale ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. เงินเดือนและผลตอบแทน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ซึ่งได้กำหนดให้มีตัวเลือกตอบได้ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

$$\frac{5 - 1}{5} = 80$$

5

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	
4.21 – 5.00	คะแนนเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หรือระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	คะแนนเห็นด้วย	หรือระดับมาก
2.61 – 3.40	คะแนนไม่แน่ใจ	หรือระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	คะแนนไม่เห็นด้วย	หรือน้อย
1.00 – 1.80	คะแนนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หรือน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วรรณกรรม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำร่างแบบสอบถามการศึกษาจากกรอบแนวคิดในงานศึกษาค้นคว้า และได้ทำ
การพัฒนาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่สนใจศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความ
สอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เป็นการศึกษาความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม
แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามที่ปรากฏในเครื่องมือ แล้วนำมาหาค่า
IOC ได้เท่ากับ 1.00 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก) โดยมีรายนามผู้เชี่ยวชาญดังนี้
 - (1)นางจิระพันธ์ บุญพระธรรม
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
หัวหน้าฝ่ายจัดสรรเงินอุดหนุน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 - (2)นางสาวเหมันต์ ทาตะนิ
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 - (3)นางสาวมลฤทัย ใจสมุทร
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
นักวิชาการคลังชำนาญการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
4. นำแบบสอบถามที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปในการประมวลผลเพื่อหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งผลการทดสอบจากแบบทดสอบของกลุ่มตัวอย่าง 30
คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .7801 ค่าสถิติของตัววัดมีค่ามากกว่า .70 แสดงว่ามีความ
น่าเชื่อถือ (Jump,1978) สามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง แยกตามสังกัดหน่วยงาน โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล จำนวน 225 คน และขอรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 225 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้อ้างอิงแล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การอธิบายโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน เป็นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสหสัมพันธ์ 0.00 – 0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน โดยจำแนกตามลักษณะของข้อมูลหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาและการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
π	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม
*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

รายละเอียดของการวิเคราะห์จะนำเสนอด้วยตารางที่แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากตารางเฉพาะบางประเด็นที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้และเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ได้จำนวน 225 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (225 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	97	43.10
หญิง	128	56.90
2. อายุ		
18 - 25 ปี	30	13.30
26 - 35 ปี	97	43.10
36 - 45 ปี	44	19.60
45 ปีขึ้นไป	54	24.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	18.20
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	140	62.20
ปริญญาโท	43	19.10
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.40
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	94	41.80
หย่า	9	4.00
สมรส	114	50.70
หม้าย	8	3.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (225 คน)	ร้อยละ (100.00)
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	8	3.60
1- 5 ปี	43	19.10
6 - 10 ปี	80	35.60
มากกว่า 10 ปี	94	41.80
6. ระดับตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติงาน	30	13.30
ระดับปฏิบัติการ	70	31.10
ระดับชำนาญงาน	34	15.10
ระดับชำนาญการ	88	39.10
อื่น ๆ (ระดับชำนาญการพิเศษ)	3	1.30
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	6	2.70
10,001 – 15,000 บาท	41	18.20
15,001 – 20,000 บาท	50	22.20
20,001 – 25,000 บาท	43	19.10
25,001 – 30,000 บาท	83	36.90
30,000 ขึ้นไป	2	0.90

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 225 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวนร้อยละ 43.10 และ เพศหญิง จำนวนร้อยละ 56.90

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวนร้อยละ 43.10 รองลงมาคืออายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 24.00 รองลงมาอีกคืออายุ 36 - 45 ปี และอายุ 18 - 25 ปี จำนวนร้อยละ 19.60 และ 13.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวนร้อยละ 62.20 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวนร้อยละ 19.10 รองลงมาอีกคือต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาโท จำนวนร้อยละ 18.20 และ 0.40 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส สมรส จำนวนร้อยละ 50.70 รองลงมาคือ โสด จำนวนร้อยละ 41.80 รองลงมาอีกคือหย่าและหม้าย จำนวนร้อยละ 4.00 และ 3.60 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวนร้อยละ 41.80 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวนร้อยละ 35.60 รองลงมาอีกคือ 1- 5 ปี และต่ำกว่า 1 ปี จำนวนร้อยละ 19.10 และ 3.60 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญการ จำนวนร้อยละ 39.10 รองลงมาคือระดับปฏิบัติการ จำนวนร้อยละ 31.10 รองลงมาอีกคือระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนร้อยละ 15.10, 13.30 และ 1.30 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวนร้อยละ 36.90 รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท จำนวนร้อยละ 22.20 รองลงมาอีกคือ 20,001 – 25,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท น้อยกว่า 10,000 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวนร้อยละ 19.10, 18.20, 2.70 และ 0.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้และเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ได้จำนวน 225 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งค่าระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแจกแจง แสดงเป็นจำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เงินเดือนและค่าตอบแทน			
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.05	1.084	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน	3.14	1.087	ปานกลาง
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.43	1.055	มาก
4. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน มีความเหมาะสม	3.28	.928	ปานกลาง
5. ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากทางราชการนอกเหนือเงินเดือน	3.26	1.003	ปานกลาง
รวม	3.23	1.031	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.43$) และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ			
ผู้บังคับบัญชา			
6. การร่วมงานในหน่วยงาน มีความสามัคคี และทำงานเป็นทีม	4.07	.651	มาก
7. การให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	3.98	.675	มาก
8. มีการประสานงานที่ดีทำให้งานเป็นไปด้วยความราบรื่น	4.05	.599	มาก
9. การได้รับความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.71	.757	มาก
10. การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.76	.704	มาก
รวม	3.91	.677	มาก

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การร่วมงานในหน่วยงาน มีความสามัคคี และทำงานเป็นทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) และการได้รับความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน			
11. การปฏิบัติงานมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.60	.807	มาก
12. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.39	1.012	ปานกลาง
13. ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในหน่วยงานมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.98	.630	มาก
14. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในผลการปฏิบัติงาน	4.02	.829	มาก
15. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า	3.20	.939	ปานกลาง
รวม	3.63	.843	มาก

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในผลการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน			
16. สถานที่ทำงานอยู่ในที่ตั้งที่เหมาะสม และสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.48	1.000	มาก
17. สถานที่ทำงาน เป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด	3.70	.854	มาก
18. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมของแสงสว่าง และอุณหภูมิ	3.66	.841	มาก
19. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.58	.879	มาก
20. มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.74	.718	มาก
รวม	3.63	.858	มาก

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) และสถานที่ทำงานอยู่ในที่ตั้งที่เหมาะสม และสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
21. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ภายในระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย	4.14	.532	มาก
22. ความสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	4.14	.593	มาก
23. ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.13	.543	มาก
24. ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้	3.95	.584	มาก
25. การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	4.01	.671	มาก
รวม	4.07	.584	มาก

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ภายในระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย และความสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด ($\bar{X} = 3.95$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้และเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ได้จำนวน 225 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ได้แก่ กระบวนการบริหารงาน งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยแบ่งค่าระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแจกแจง แสดงเป็นจำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
กระบวนการบริหารงาน			
1. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ	4.27	.607	มากที่สุด
2. การทำงานได้ถูกต้องตามระเบียบ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้	4.38	.539	มากที่สุด
3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.08	.566	มาก
4. มีการปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.07	.623	มาก
5. การได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานเสมอ	3.67	.865	มาก
รวม	4.09	.640	มาก

จากตารางที่ 4.7 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการบริหารงานพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานได้ ถูกต้องตามระเบียบ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$) และการได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<u>งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด</u>			
6. มีการตรวจสอบและควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	.734	มาก
7. การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานเสมอเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลา	4.20	.494	มาก
8. ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด โดยไม่มีข้อผิดพลาด	3.75	.655	มาก
9. การให้บริการด้วยความเต็มใจและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มาติดต่อราชการ	4.07	.467	มาก
10. ความทุ่มเททำงานหนักเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	4.24	.579	มากที่สุด
รวม	3.98	.585	มาก

จากตารางที่ 4.8 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความทุ่มเททำงานหนักเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$) และมีการตรวจสอบและควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด			
11. มีการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.72	.574	มาก
12. การปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้เพื่อประหยัดเวลา และงบประมาณของหน่วยงาน	3.94	.652	มาก
13. มีมาตรการช่วยกันประหยัดพลังงาน วัสดุในการปฏิบัติงาน	3.62	.918	มาก
14. การใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวังและเกิดการสูญเสียน้อย	4.19	.562	มาก
15. การใช้วัสดุสำนักงานทุกชนิดด้วยความระมัดระวังและหมั่นดูแลมิให้เสียหาย	4.30	.563	มากที่สุด
รวม	3.95	.653	มาก

จากตารางที่ 4.9 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การใช้วัสดุสำนักงานทุกชนิดด้วยความระมัดระวังและ หมั่นดูแลมิให้เสียหาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) และมีมาตรการช่วยกันประหยัดพลังงาน วัสดุ ในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด ($\bar{X} = 3.62$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) โดยการใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	r ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
เงินเดือนและผลตอบแทน	.414*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.238*
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	.399*
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.553*
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.332*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน สามารถสรุปภาพรวมได้ดังนี้

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน $\pi = .414$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน $\pi = .238$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน $\pi = .399$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน $\pi = .553$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน $\pi = .332$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

การศึกษาครั้งนี้มีรูปแบบของการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บและรวบรวมในการศึกษาครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่วนกลาง จำนวน 225 คน จากจำนวนประชากร 516 คน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

1. สรุปผลการศึกษา

1. ผลของการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 225 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.90 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 43.10 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 62.20 มีสถานภาพการสมรส สมรส ร้อยละ 50.70 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 41.80 มีระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ร้อยละ 39.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 36.90

2. ผลของศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $\bar{X} = 3.91$, $\bar{X} = 3.69$, $\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

3. ผลของศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด และประสิทธิภาพด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, $\bar{X} = 3.98$, $\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ

2. อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) สามารถนำผลมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีความสุขในการทำงาน จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปันดดา วัฒน (2554:สรุป) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาบตำรวจวัชกุล ยุคลธรรม (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญา บุรณะนนท์ศิริ (2549:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พลตรีหญิงกรรณิกา ศศิประภา (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารโรงเรียนช่างฝีมือทหาร พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และข้าราชการทุกคนช่วยกันประหยัดพลังงาน วัสดุ ในการปฏิบัติงาน จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก และผล การศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญา บุรณะนนท์ศิริ (2549:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชีรวัดน์ สาระอาภรณ์ (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี

ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปนัดดา วัฒน (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดาบตำรวจวัชกุล ยุคลธรรม (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีร์วัฒน์ สารระอาภรณ์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พลตรีหญิง กรรณิกา ศศิประภา (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่อาจใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1. หน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น รางวัลตอบแทนสำหรับงานพิเศษ มีบ้านพักข้าราชการ มีรถรับส่ง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน โดยให้บุคลากรได้มีโอกาสเลือกสถานที่ที่ต้องการศึกษาดูงานตามความต้องการในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น กิจกรรมกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนออุปสรรค และเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เข้าใจกันมากยิ่งขึ้น
3. หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมและการพัฒนาควรมืออย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้เกิดนักบริหารรุ่นใหม่
4. หน่วยงานควรมีการจัดหาเครื่องมือเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และทันสมัย โดยเฉพาะอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านบทบาทหน้าที่ โครงสร้างองค์การ นโยบาย และการบริหารงาน เป็นต้น
2. ศึกษาความพึงพอใจในงาน ทักษะ และขวัญกำลังใจของบุคลากร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรณีศึกษา ศศิประภา (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร
โรงเรียนช่างฝีมือทหาร” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- จำนง สมประสงค์ (2526) หลักและศิลปะของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
กรุงเทพมหานคร เพ็ญรุ่งโรจน์การพิมพ์
- ดิน ปรัชญพฤษดิ์ (2538) ทฤษฎีองค์การ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
มหาวิทยาลัยบูรพา” ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ธวัช ชมวงษ์ (2552) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ธัญชนก ธิตพิงศ์วิวัฒน์ (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน
การไฟฟ้า ฝ้ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่” ปรินญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธิดา สุขใจ (2549) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอก
ย้อม 2 บริษัท ยูนิเวนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)” ปรินญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธีรวัฒน์ สาระอาภรณ์ (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
วรจักรอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ชวีชกุล ยุคลธรรม (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ธงชัย สันติวงษ์ (2536) **องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่**
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- นิคม หิรัญโรจน์ (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานที่ดิน :
กรณีศึกษา จังหวัดกระบี่ ” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซ็ท
- ปัญญา บุรณะนันทสิริ (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ ” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปนัดดา วัฒน (2553) “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ผาสุก ปาประโคน (2544) “ผลการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบมาราธอน โดยใช้ทฤษฎีการให้
คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ที่มีผลต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล”
วิทยานิพนธ์ปรินญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2554-2557) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. <http://www.dla.go.th>
- พรพรรณ จันทรสุษ (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สำนักคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) “การจูงใจและการเสริมแรง” **พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 1)**
กรุงเทพมหานคร ชรรรมสาร
- วิเชียร วิทยอุดม (2547) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วิมล หนองพงษ์ (2538) “ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษา ปีที่ 3 โรงเรียนองครักษ์ อาเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก”
วิทยานิพนธ์ปรินญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 สอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมยศ นาวิการ (2540) “แรงจูงใจ” การบริหารพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 1)
 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ตะวันออก
- สมพงษ์ เกษมสิน (2521) การบริหาร กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- สมิหระ จิตตลดากร (2546) “แรงจูงใจในการทำงาน” ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3)
 กรุงเทพมหานคร แสงเทียนการพิมพ์
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.<http://www.idis.ru.ac.th>
- สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง .<http://www.lib.ru.ac.th>
- สำนักบรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.<http://www.library.stou.ac.th>
- สำนักงาน กพ. <http://www.ocsc.go.th>
- อรุโณ อิศรวิชิตชัยกุล (2545) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- อนัญญา ผมทอง (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- อารีย์ เพชรผูด (2530) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์
- อรุณ รักรธรรม (2537) การพัฒนาองค์การ : การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง
 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อุษณีย์ จิตตะปาโร (2548) เทคนิคการขาย กรุงเทพมหานคร จิตรวัฒน์
- Millet, John D. (1954) *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill.
- Simon, Herbert A. (1960) *Administration behavior*. New York: The Mcmillan.
- Herzberg, Frederick. (1968). Motivation, Moral and Money. Psychology Today Company,
- Maslow, Abraha, H. Motivation and Personality. 2 nd ed. New York : Harper and Row 1970.
- Katz, Daniel, & Kahn, Robert L. (1978). The social psychology of organization. (2nd ed.).
 New York: McGraw-Hill.

Tiffin, J and McCormick, E.J. Industrial Psychology. (1968). London : Gorge Allen and
Umvin Ltd.

Barnard Chester I. , (1970). The Function of the Executive. Cambridge: Harvard University Press.

Gilmer, Von Haller B (1997). Industrial psychology. New York : Mc Graw - Hill.

Jump,N. (1978). Psychometric Theory. 2 nd. Ed., New York: McGraw Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็น
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง แต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความเป็นจริง
เกี่ยวกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- | | | | | |
|-------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> | ชาย | <input type="checkbox"/> | หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> | 18 - 25 ปี | <input type="checkbox"/> | 26 - 35 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 36 - 45 ปี | <input type="checkbox"/> | 45 ปีขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษาสูงสุด | <input type="checkbox"/> | ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> | ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า |
| | <input type="checkbox"/> | ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> | สูงกว่าปริญญาโท |
| 4. สถานภาพการสมรส | <input type="checkbox"/> | โสด | <input type="checkbox"/> | หย่า |
| | <input type="checkbox"/> | สมรส | <input type="checkbox"/> | หม้าย |
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน | <input type="checkbox"/> | ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> | 1 - 5 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 6-10 ปี | <input type="checkbox"/> | มากกว่า 10 ปี |
| 6. ระดับตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> | ระดับปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> | ระดับปฏิบัติการ |
| | <input type="checkbox"/> | ระดับชำนาญงาน | <input type="checkbox"/> | ระดับชำนาญการ |
| | <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ | | |
| 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | <input type="checkbox"/> | น้อยกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 10,001 - 15,000 บาท |
| | <input type="checkbox"/> | 15,001 - 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 20,001 - 25,000 บาท |
| | <input type="checkbox"/> | 25,001 - 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 30,000 ขึ้นไป |

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	<u>เงินเดือนและค่าตอบแทน</u> เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ					
2.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน					
3.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
4.	สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน มีความเหมาะสม					
5.	ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ จากทางราชการนอกเหนือเงินเดือน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
6.	การร่วมงานในหน่วยงาน มีความสามัคคี และทำงานเป็นทีม					
7.	การให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
8.	มีการประสานงานที่ดีทำให้งานเป็นไป ด้วยความราบรื่น					
9.	การได้รับความไว้วางใจและให้ความ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
10.	การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11.	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
12.	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
13.	ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในหน่วยงานมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
14.	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในผลการปฏิบัติงาน					
15.	เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า					
16.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานอยู่ในที่ตั้งที่เหมาะสมและสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
17.	สถานที่ทำงาน เป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด					
18.	สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมของแสงสว่างและอุณหภูมิ					
19.	มีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
20.	มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
21.	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย					
22.	ความสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน					
23.	ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
24.	ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงไปได้					
25.	การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					



ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>กระบวนการบริหารงาน</u>					
1.	การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ					
2.	การทำงานได้ถูกต้องตามระเบียบ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้					
3.	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
4.	มีการปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
5.	การได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานเสมอ					
	<u>งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด</u>					
6.	มีการตรวจสอบและควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.	การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานเสมอเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลา					
8.	ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด โดยไม่มีข้อผิดพลาด					

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9.	การให้บริการด้วยความเต็มใจและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มาติดต่อราชการ					
10.	ความทุ่มเททำงานหนักเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
11.	การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
12.	การปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้เพื่อประหยัดเวลา และงบประมาณของหน่วยงาน					
13.	มีมาตรการช่วยกันประหยัดพลังงานวัสดุ ในการปฏิบัติงาน					
14.	การใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวังและเกิดการสูญเสียน้อย					
15.	การใช้วัสดุสำนักงานทุกชนิดด้วยความระมัดระวังและหมั่นดูแลมิให้เสียหาย					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

ท่านมีข้อเสนอแนะด้านใดบ้างให้กับหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่าน และหน่วยงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน

1. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

ข้อเสนอแนะ.....

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ.....

3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

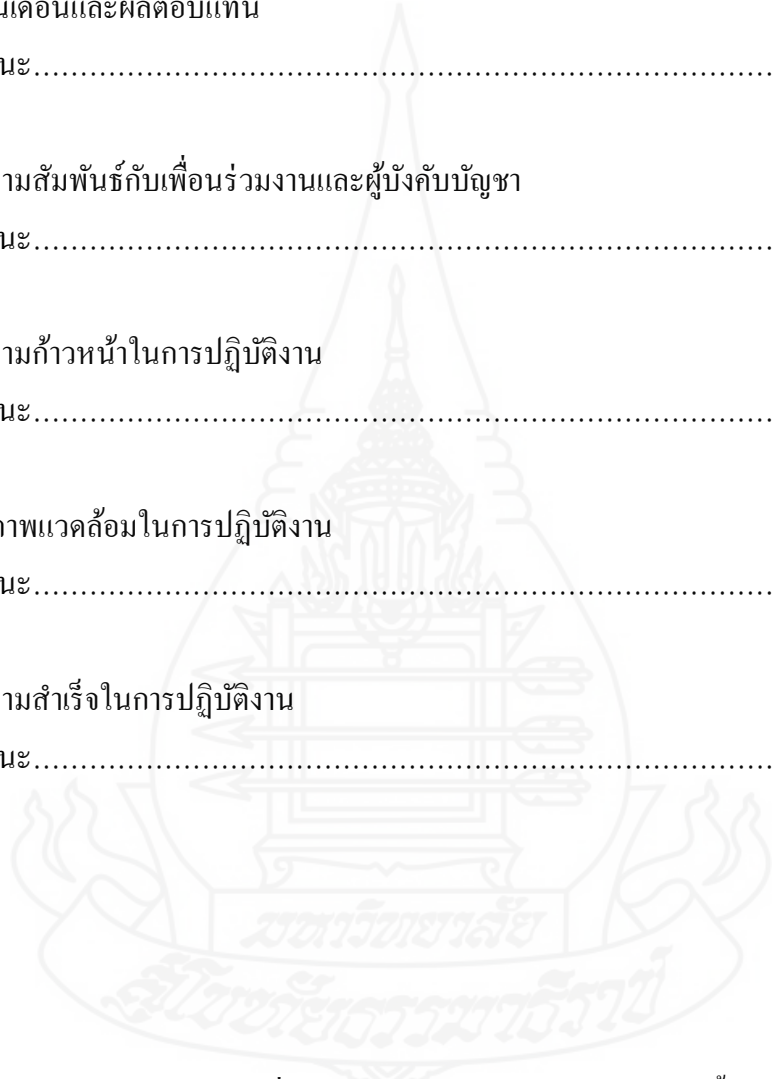
ข้อเสนอแนะ.....

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ.....

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ.....



ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

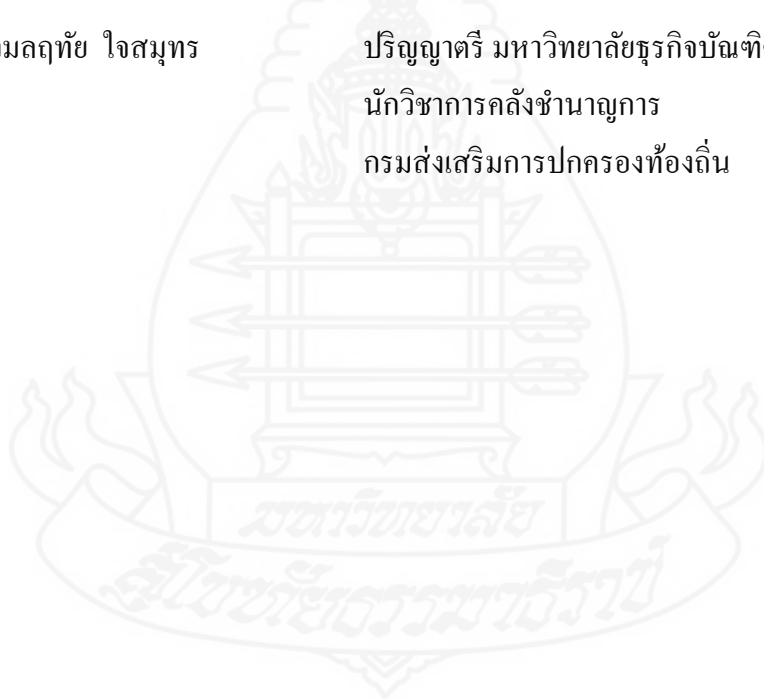
ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อ	ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน
1. นางจิระพันธ์ บุญพระธรรม	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หัวหน้าฝ่ายจัดสรรเงินอุดหนุน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. นางสาวเหมันต์ ทาตะนี	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. นางสาวมลฤทัย ใจสมุทร	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต นักวิชาการคลังชำนาญการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



ภาคผนวก ก

การหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม



การหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \Sigma X / N$$

เมื่อ ΣX แทน ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินค่า IOC

ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.05 – 1.0 สามารถคัดเลือกไว้ใช้ได้ แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์นั้น สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

จากการตรวจสอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ลงคะแนนความคิดเห็นว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์แต่ละด้านที่ต้องการวัดหรือไม่ สามารถแสดงค่า IOC และการแปรสรุปผลข้อคำถามแต่ละข้อได้ตารางต่อไปนี้

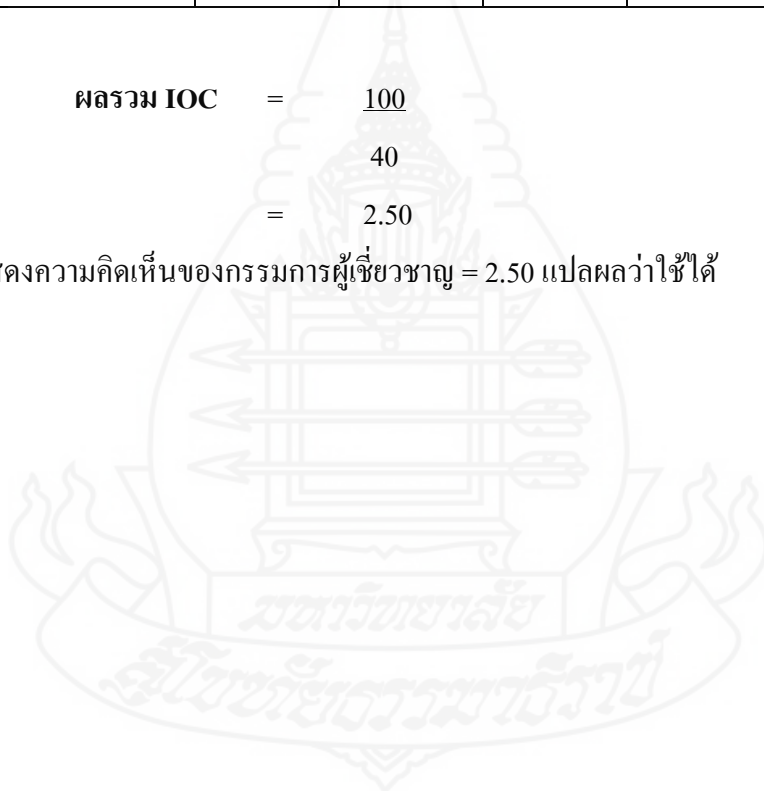
คำถาม ข้อที่	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	1	1	1		
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00

คำถาม ข้อที่	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	1	1	3	1.00
21	1	1	1	3	1.00
22	1	1	1	3	1.00
23	1	1	1	3	1.00
24	1	1	1	3	1.00
25	1	1	1	3	1.00
26	1	1	1	3	1.00
27	1	1	1	3	1.00
28	1	1	1	3	1.00
29	1	1	1	3	1.00
30	1	1	1	3	1.00
31	1	1	1	3	1.00
32	1	1	1	3	1.00
33	1	1	1	3	1.00
34	1	1	1	3	1.00
35	1	1	1	3	1.00

คำถาม ข้อที่	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
36	1	1	1	3	1.00
37	1	1	1	3	1.00
38	1	1	1	3	1.00
39	1	1	1	3	1.00
40	1	1	1	3	1.00
ผลรวม IOC	40	40	40	120	100

$$\begin{aligned} \text{ผลรวม IOC} &= \frac{100}{40} \\ &= 2.50 \end{aligned}$$

สรุปผลแสดงความคิดเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญ = 2.50 แปลผลว่าใช้ได้



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุพรรณณี สรรค์นิก
วัน เดือน ปีเกิด	17 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	บธ.บ.(การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

