

๑๐๓

**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส**

**นางมันทนา วุ่นหนู**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Affecting the Efficiency of the Officials' Task Performance of  
Narathiwat Educational Service Area**

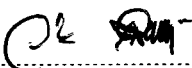
**Mrs. Mantana Wunnu**

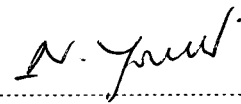
**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management science  
Sukhothai Thammathirat Open University**


**2008**


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา  
ชื่อและนามสกุล นางมันทนา วุ่นหนู  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ  
2. รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์  
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

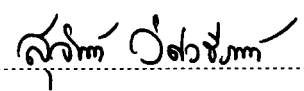
  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสินันท์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 26 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

**ผู้วิจัย** นางมันทนา วุ่นหนู **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2) รองศาสตราจารย์ชนินทร์

ชุนหพันธ์ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ ปีการศึกษา 2551

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา (3) เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรระดับปฏิบัติการใน 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 97 คน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 80 คน และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 58 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยง .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ในภาพรวม พบว่า ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด นำปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

**คำสำคัญ** ประสิทธิภาพ บุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

**Thesis title:** Factors Affecting the Efficiency of The Officials' Task Performance  
of Narathiwat Educational Service Area

**Researcher:** Mrs.Mantana Wunnu; **Degree:** Master of Business Administration;

**Thesis advisors:** (1) Narungsak Boonlert , Associate Professor; (2) Chanin Chunhapuntharuk , Associate Professor; (3) Amornrat Pinyo-Anantapong , Assistant Professor Dr. **Academic year:** 2008

### ABSTRACT

The objectives of this research were to study :(1) the level of the factors affecting the efficiency of the officials' task performance of Narathiwat Educational Service Area ;(2)compare the factors affecting the efficiency of the officials' task performance of Narathiwat Educational Service Area ; and (3) recommend the improving factors affecting the efficiency of the officials' task performance of Narathiwat Educational Service Area.

The selected samples of this research were : (1) 97 officials of Narathiwat Educational Service Area 1 ; (2) 80 officials of Narathiwat Educational Service Area 2 ; and 3) 58 officials of Narathiwat Educational Service Area 3 ; totally of 235 samples. The instrument use was a questionnaire with reliability value of .95. Statistics used for data analysis , included percentage , mean , standard deviation , t- test , and ANOVA

The research found that :(1) the overall opinion about the affecting factors of the officials' task performance was at the high level ; (2) when comparing 4 factors ,there were no different efficiencies; (3) for suggestion, the 4 affecting factors should be improved for the efficiency.

**Keywords:** Efficiency, Officials, Narathiwat Educational Service Area

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก  
รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุมหพันธ์รักษ์ และผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำ  
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัย  
รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ  
ท่านอาจารย์ทั้ง 3 ท่าน ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณนายอาคูลย์ พรหมแสง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส  
เขต 3 นายสว่าง ชินพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนุญ นายนุกูล ชูน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน  
ป่าดงขย นางสาวทองกร เตชปัญญา นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
นราธิวาส เขต 1 และนางสาวอุไรวรรณ ชินพงษ์ ครูชำนาญการ วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส ที่ให้  
คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 เขต 2 และ เขต 3  
ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ซึ่งคำตอบของท่านเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัยใน  
การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นางสอิ่ง รัตนะรัต มารดาซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจใน  
การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ตลอดมา คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่ผู้เกี่ยวข้องทุก  
ท่าน

มันทนา วุ่นหนู

ธันวาคม 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	๗
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	9
ลักษณะการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนราธิวาส .....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	51
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	54

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	80
สรุปการวิจัย .....	80
อภิปรายผล .....	93
ข้อเสนอแนะ .....	98
บรรณานุกรม .....	103
ภาคผนวก .....	110
ก แบบสอบถาม .....	111
ข หนังสือและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ .....	119
ค การทดสอบค่าความเชื่อมั่น .....	125
ประวัติผู้วิจัย .....	128



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	จำนวนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ..... 33
ตารางที่ 2.2	จำนวนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ..... 34
ตารางที่ 2.3	จำนวนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ..... 35
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากร ..... 46
ตารางที่ 3.2	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ..... 47
ตารางที่ 4.1	จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน ..... 51
ตารางที่ 4.2	จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ..... 53
ตารางที่ 4.3	จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด ..... 53
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ..... 54
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ..... 55
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ..... 56
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน ..... 57
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ..... 58
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐานของการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ..... 59
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ..... 59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ.....	60
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่.....	60
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ.....	61
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ.....	61
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวมจำแนกตาม สถานภาพด้านอายุ.....	62
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา.....	62
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	63
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา.....	63
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	64
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา.....	64
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา.....	65
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	65
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.24	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	66
ตารางที่ 4.25	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	67
ตารางที่ 4.26	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....	67
ตารางที่ 4.27	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	68
ตารางที่ 4.28	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน.....	68
ตารางที่ 4.29	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตาม สถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	68
ตารางที่ 4.30	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน.....	69
ตารางที่ 4.31	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	69
ตารางที่ 4.32	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน.....	70
ตารางที่ 4.33	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ ด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	70
ตารางที่ 4.34	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน .....	71
ตารางที่ 4.35	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน.....	72
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	72
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตาม สถานภาพด้านตำแหน่งงาน.....	73
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตาม สถานภาพด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	73
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร องค์กรจำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	74
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	74
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	75
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	76
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตาม สถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	76
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด.....	77
ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด.....	77
ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่.....	78

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด.....	78
ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด.....	79
ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวมจำแนกตาม สถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด.....	79
ตารางที่ 5.1 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้น.....	98

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา .....	28

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการจัดการบริหารองค์การในปัจจุบัน คำว่า “ประสิทธิภาพ” ถูกยกขึ้นมากล่าวอ้างถึงเสมอ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะสร้างให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน (ซุมพร คุรุพิพัฒน์ 2550 : 38) โดยเฉพาะภายหลังการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ในช่วงปีพุทธศักราช 2541 และ 2542 ที่ทำให้พนักงานในองค์การต่าง ๆ ต้องทำงานอย่างมีคุณภาพ ทুমเทและสร้างคุณค่าแก่ธุรกิจ เพื่อที่องค์การจะสามารถอยู่ได้ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่ง สำหรับการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์การ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างสมรรถนะและความสามารถ (Competency and Capability) และความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) หลายองค์การจึงมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพ การดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แสวงหาแนวทางปรับปรุงการบริหาร ด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (ฉัตรพันธ์ เจริญนันท 2549 : 416)

ในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ มักประสบปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ องค์การเหล่านี้จำเป็นต้องปรับระดับประคองตนเอง ให้รอดพ้นจากสภาวะการเช่นนี้ไปให้ได้ ที่สำคัญที่สุดไม่มีทฤษฎีหรือสูตรสำเร็จใด ๆ ที่จะมาช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวให้กับองค์การได้ วิธีในการแก้ปัญหาดังกล่าวที่ดีที่สุด ในตอนนี้ คือ กิจการต้องพยายามปรับตัว เพื่อให้ทันกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป แนวทางการแก้ไขที่เคยกระทำมาจะพบว่า บางองค์การถึงกับมีการปรับระบบองค์การ (Reengineering) หรือมีการปรับขนาดองค์การให้เล็กลง (Downsizing) เพื่อที่จะลดต้นทุนการผลิต โดยการลดปริมาณคนงานในรูปแบบของการเกษียณก่อนอายุ (Early Retirement) เพื่อให้กิจการมีการทำงานที่คล่องตัวขึ้น ซึ่งลักษณะของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เอง ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การนั้น ๆ ทั้งนี้ เนื่องมาจากจะเกิดความไม่แน่นอนขึ้นภายในตัวพนักงาน ซึ่งจะเกิดในรูปของการให้ออกจากงาน การโยกย้ายอันเนื่องจากการเกลี้ยกล่อมคน ซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้เองส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง อันจะส่งผลอันร้ายแรงต่อระบบของธุรกิจ (สุรพงษ์ กิจโยภาพ 2546 : 2)

ในระบบราชการก็เช่นเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปใช้ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ให้เป็นหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ในการบริหารจัดการ และมีมาตรฐานการทำงานเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีพื้นฐานทางเทคนิคและกระบวนการ เทียบเท่ากับเกณฑ์รางวัลของนานาชาติ เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้องค์การภาครัฐมีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการตรวจสอบและรับรองคุณภาพการบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานภาครัฐ โดยวิธีสร้างแรงจูงใจทั้งในรูปของตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เพื่อจูงใจให้หน่วยงานคิดค้นวิธีการและวางเป้าหมายในการปรับปรุงคุณภาพประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : [www.opdc.go.th](http://www.opdc.go.th))

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานราชการที่เกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นผลทำให้มีการหลอมรวม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งครั้งแรกกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขต (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ : 2546) และปรับปรุงแก้ไขกำหนดเพิ่มเติม ในจังหวัดยะลา ปัตตานีและนราธิวาส จังหวัดละ 1 เขต (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ : 2550) รวมเป็น 178 เขต การบริหารจัดการ มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะ การใช้อำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ให้ค้ำนึ่งถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนด หรืออนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้าน



การศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกรรมการ และเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (กฎกระทรวง : 2546)

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานราชการที่จัดขึ้นใหม่ ตามกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้น มีบุคลากรที่มาจากกรหลอมรวมหลายหน่วยงาน โดยมีภูมิหลังในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงาน จะต้องสร้างทีมงาน บริหารจัดการ ต้องสร้างความเข้าใจปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ให้ตรงกัน ต้องมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศเชิงการบริหาร พัฒนาองค์กร เพื่อให้มีความเข้มแข็งและมั่นใจในการทำงาน ขจัดปัญหาจากการปฏิบัติงานที่หลากหลาย การปรับแก้ไขพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและละลายพฤติกรรมเดิม ให้การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคล่องตัว รวดเร็ว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะดำเนินงานสำเร็จลุล่วง อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุภารกิจของหน่วยงานนั้น สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน หรือปัจจัยด้านการจัดการของหน่วยงานก็ตาม

ผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจังหัดนราธิวาส ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูล สำหรับนำไปเสนอแนะแนวทาง ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการ ให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

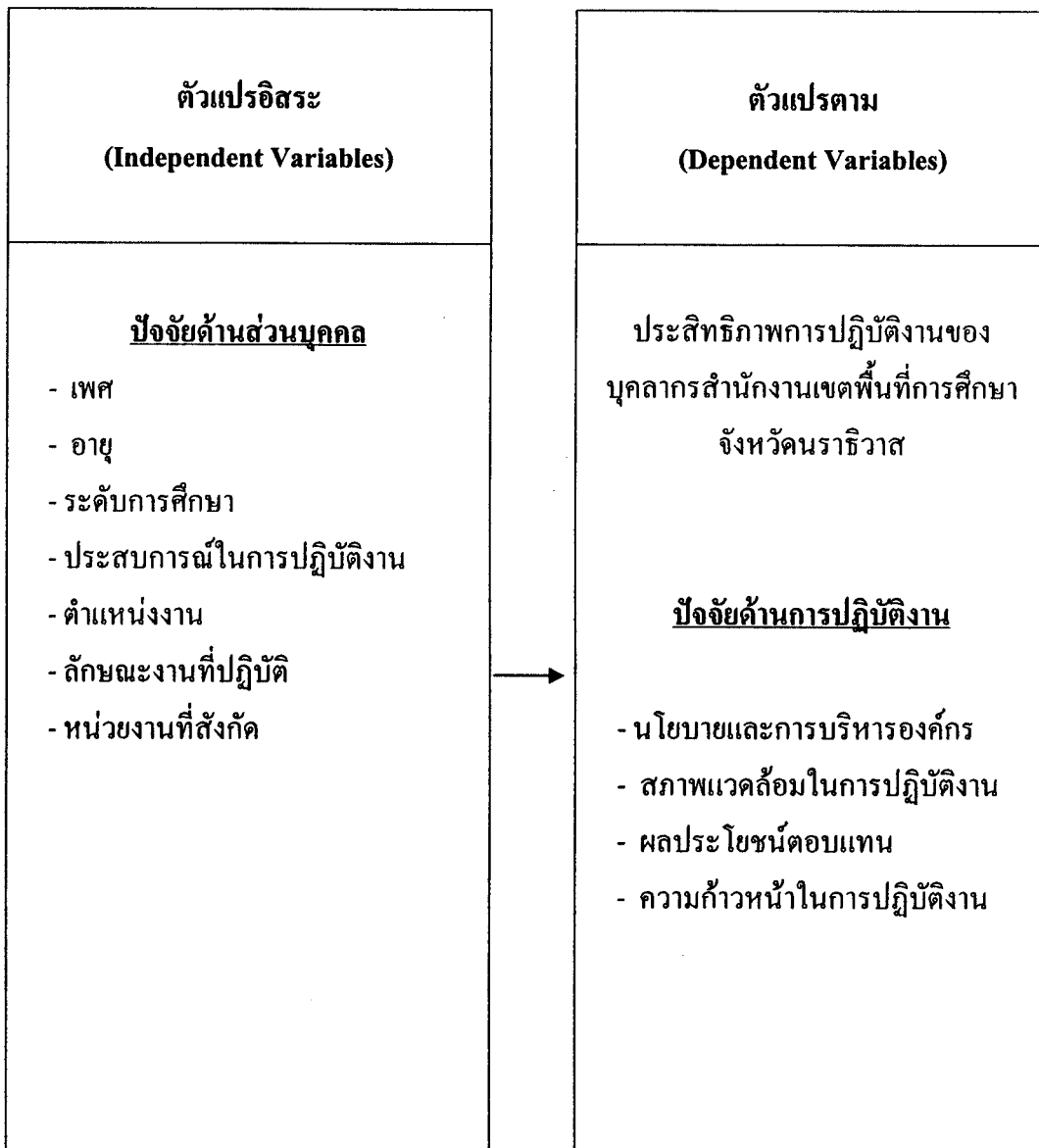
2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยศึกษาตามกรอบแนวคิดทางทฤษฎีต่างๆ และเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ดังนี้

4.1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ปัจจัยด้านส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ที่แตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในที่นี้ หมายถึง บุคลากรระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ประกอบด้วย

5.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1	จำนวน 123 คน
5.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2	จำนวน 98 คน
5.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 3	จำนวน 73 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ด้าน 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล และ 2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

##### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ขอบเขตเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2550 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2551

##### 5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

###### 5.4.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

5.4.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความเข้าใจได้ตรงกัน ถึงเนื้อหาในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยจึงขอใช้นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

6.1 **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจ แผนงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6.2 **บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

6.3 **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา** หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 3 เขต ได้แก่

6.3.1 เขต 1 ครอบคลุมอำเภอเมืองนครราชสีมา ชีงอ รือเสาะ ศรีสาครและบาเจาะ

6.3.2 เขต 2 ครอบคลุมอำเภอสุโขทัยโก-ลก แวง สุคีริน สุโขทัยและตากใบ

6.3.3 เขต 3 ครอบคลุมอำเภอจะแนะ ระแงะ และเจาะไอร้อง

6.4 **ตำแหน่งงาน** หมายถึง สถานภาพความมั่นคงในการปฏิบัติงานของบุคลากร มี 4 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว

6.5 **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ตามโครงสร้างขององค์กร เช่น ฝ่าย กลุ่ม แผนก หน่วย เป็นต้น

6.6 **นโยบายและการบริหารองค์กร** หมายถึง นโยบาย การมอบหมายงาน ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นต้น

6.7 **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี แสง เสียง บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

6.8 **ผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

6.9 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีโอกาสได้บรรจุหรือเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การได้เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน หรือปรับวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง ควบคุม แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ได้

7.2 ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ลักษณะการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนราธิวาส
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

###### 1.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546 : 667) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง ความสามารถอันทำให้เกิดผลในงาน

ธานินทร์ สุทธิคุณุสร (2543 : 17) กล่าวถึงเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง ที่มนุษย์ช่วยเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นปัจจัยส่งออก เช่น สินค้าและบริการให้เกิดประโยชน์แก่มนุษย์ องค์กร สังคม และประเทศชาติ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ก็เพื่อจะบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน นั่นคือ การเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อผลการปฏิบัติงานดีย่อมถือว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่หากผลการปฏิบัติงานไม่ดี ถือว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำ

ดังนั้น การพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$\text{องค์กรภาคเอกชน} \quad E = (O - I)$$

$$\text{องค์กรภาครัฐ} \quad E = (O - I) + S$$

$E = \text{Efficiency}$  คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

$O = \text{Output}$  คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

$I = \text{Input}$  คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารทั่วไป

$S = \text{Satisfaction}$  คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

จิระโชค วีระสยและคณะ (2546 : 532) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานที่ได้มีสูงกว่าทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงาน (คน) เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหรือเทคโนโลยีทางการบริหารที่ใช้ในการบริหารงาน และผลงานที่ปรากฏออกมาเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546 : 207) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ ออกมาใช้อย่างประหยัด ในการพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้แล้ว หรือตามที่ได้รับมอบหมาย Peter F. Drucker ได้กล่าวไว้สั้น ๆ ว่า “ประสิทธิภาพ คือ การกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม” (doing things right) ประสิทธิภาพมี 2 อย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (cost efficiency) กับประสิทธิภาพด้านเวลา (Time efficiency)

ธนาคารแห่งประเทศไทย (Bank of Thailand 2546) ประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยเน้นการพัฒนาตนเอง และวิธีการทำงานให้ดีที่สุด อยู่เสมอ ด้วยการวางแผน แสวงหาแนวทางป้องกัน รวมทั้งประเมินทางเลือกและตัดสินใจ แก้ปัญหา เพื่อให้สามารถบรรลุ เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด

### 1.1.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเรื่องปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปปัจจัยสำคัญ ๆ ไว้ เช่น



DuBrin และ Ireland (ฉัฎฐพันท์ เฆรนนท์ อังนมหาวทยาลัยสุโขทยัษรรมษรราช 2549:412-415)กล่าวถึงบ้งจ้ยท่มีผลต่อกรปฏิบัติงนท่ไม่ค้ (Factors Contributing to Performance) ซ่งสมรถแยกออกเป้น 2 กลุ่มค้งค่อไปน้

1. บ้งจ้ยด้ำนบุคคล (Individual Factors) เป้นปัญหท่เก้ดซึ้นจกควมบกพร่องของบุคคลซ่งประกอบค้วยบ้งจ้ยท่ส่ค้ญ ด้้เก้

- 1.1 ควมสมรถทงสมอง
- 1.2 ขาดควมรู้ในงน
- 1.3 กรจูงใจหรือจรัษรรมในงนต่ำ
- 1.4 ควมเตรียคในงน
- 1.5 กรหมคไฟในงน
- 1.6 ควมล่้าสม้ย
- 1.7 ซ้อจ้ก้คทงกยภพ
- 1.8 กรคคสุรหหรือยเสพคค
- 1.9 กรคคบุหรี
- 1.10 กรมีปัญหทงอรรมณ์และบุคลภภแปรปรวน
- 1.11 บุคคลท่เข้ใจยง
- 1.12 ปัญหส่วนค้วและปัญหกรอบคร้ว
- 1.13 กรขาดงนและควมเน้อยช
- 1.14 ควมสั้มพันท์ซู่สวระหว่งเพือร่วมงน

2. บ้งจ้ยด้ำนองค้กร (Organizational Factors) เป้นบ้งจ้ยท่เก้ยวข้องก้งนกรบรหรงน และภพรวมขององค้กร ซ่งประกอบค้วยบ้งจ้ยท่ส่ค้ญ ด้้เก้

- 2.1 ปัญหด้ำนกรยศษศร์ (Ergonomic Problems)
- 2.2 กรคคต่อสื่อสรท่ไม่เหมะสม (Inadequate Communication)
- 2.3 อทธิพลของกลุ่มท่ไม่ทงนให้งนมีผลภภ (Counterproductive Work Group Influences)
- 2.4 วัฒนธรรมองค้กรท่อ่อนแอมกเก้นไป (Overly Permissive Organizational Culture)
- 2.5 สภพเวคค้ล้อมและการสนับสนุนภยในองค้กรท่ไม่ส่งเสริมกรทงน (Counterproductive Work Environment and Organizational Support)
- 2.6 ภวะผู้นำท่ไม่เหมะสม (Inappropriate Leadership Style)

## 2.7 อาคารสำนักงานที่ป่วย (Sick Building)

คุณครู.คอม (2004) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

1. ความกระฉับกระเฉงในวัตถุประสงค์ และเห็นด้วยกับเป้าหมาย สมาชิกทุกคนของทีมจะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างเด่นชัด และเต็มใจที่จะผูกพัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จใน เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน สมาชิกในทีมงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน

3. การสนับสนุนและการจริงจังต่อกันสมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของผู้อื่น และพร้อมที่จะรับ และให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ

4. ความร่วมมือ และความขัดแย้ง สมาชิกในทีมอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้เสร็จไปด้วยดี จะมีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด และเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิก ได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีการขัดแย้งเกิดขึ้น

5. การปฏิบัติงานที่ชัดเจน สมาชิกในทีมจะอาศัยข้อเท็จจริง เป็นหลัก และการตัดสินใจจากข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน มีการพูด การเขียน และการทำงานในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพได้

6. ภาวะที่เหมาะสม หัวหน้าทีมจะต้องมีบทบาทผู้นำที่ดี เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติทุกอย่าง ไม่ผูกขาดเป็นผู้นำคนเดียวของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำจะกระจายไปทั่วกลุ่มตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

7. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทีมงานจะต้องใช้เวลา ในการประเมินพฤติกรรมและเรียนรู้ถึงการผิดพลาดในการทำงานของกลุ่ม ซึ่งจะทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน อาจทบทวนระหว่างการทำงานหรือหลังจากทำงานเสร็จแล้ว

8. การพัฒนาบุคลากร สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการพัฒนาอย่างมีแผน ตามความชำนาญของแต่ละบุคคล ซึ่งจะให้การงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

9. สัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี นอกเหนือจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มแล้ว จะต้องให้กลุ่มอื่นเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น ด้วยความเข้าใจและปราศจากการแข่งขันภายในทีมก็จะเป็นในทางสร้างสรรค์

## 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม (The Environment) ถือเป็นปัจจัยเชิงสถานการณ์ที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างองค์การ ซึ่งอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อการจัดโครงสร้างองค์การอาจมีได้สามลักษณะ คือ ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Environmental uncertainty) การพึ่งพาทรัพยากร (Resource dependence) และความหลากหลายของสภาพแวดล้อม (Environmental munificence) เนื่องจากอิทธิพลสามประการที่มีผลต่อการจัดโครงสร้างองค์การ เช่น ในภาวะที่ทรัพยากรมีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ฝ่ายบริหารอาจเลือกใช้ในการบริหารที่มีโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ (Decentralized Structure) แต่ในยามทรัพยากรขาดแคลน อาจต้องมีการรวมศูนย์และเน้นการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ อังนวมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2549 : 169) และได้มีผู้กล่าวถึงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้หลายท่าน เช่น

ยงยุทธ เกษสาคร (2549 : 1-3) กล่าวถึง โครงสร้างของสภาพแวดล้อมองค์การ ในการวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก โดยทั่วไป สภาพแวดล้อมภายนอกเชิงปฏิบัติการ และสภาพแวดล้อมภายใน

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การโดยทั่วไป (General Environment) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ ในระดับกว้างและมีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติการตามแผนของโครงการโดยทั่วไป จะพบว่า ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ด้านกฎหมาย ด้านสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยีในโลกการสื่อสารไร้พรมแดน เช่นในปัจจุบัน

1.1 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น โครงสร้างการหารายได้ต่อครอบครัว การกระจายรายได้ สภาพการจ้างงาน สภาพการเงินเพื่อ สภาพการซื้อขายเพื่อการลงทุนในตลาดหุ้น อัตราการเจริญเติบโตทางธุรกิจและอุตสาหกรรม ที่มีผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบต่อการกิจขององค์การ เป็นต้น

1.2 ปัจจัยทางการเมืองการปกครอง ที่เห็นเด่นชัด ได้แก่ นโยบายของพรรคการเมืองที่ร้อนแรงตรงใจประชาชนิยม และเสถียรภาพของรัฐบาลที่มีผลกระทบเชิงบวกเชิงลบต่อการกิจขององค์การ เป็นต้น

1.3 ปัจจัยทางด้านกฎหมาย เช่น การตราพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด การประกาศกฎกระทรวง และระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ทางการบริหารที่มีผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบต่อการกิจขององค์การ

1.4 ปัจจัยทางด้านสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม เช่น โครงสร้างเกี่ยวกับอัตราการเพิ่มหรือการลดประชากร การเลือกประกอบอาชีพ การศึกษา สุขอนามัย ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งความรู้เจตคติ พฤติกรรมของประชาชนที่มีผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจขององค์การ

1.5 ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีในโลกการสื่อสารไร้พรมแดน เช่น การคิดสร้าง หน่วยงานทำงานเสี่ยงแทนแรงงานคน การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เครื่องจักรกลทาง อุตสาหกรรม เครื่องจักรคอมพิวเตอร์สมองกล และการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศที่มี ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจขององค์การ ฯลฯ

2. สภาพแวดล้อมภายนอกเชิงปฏิบัติการ (Operating Environment) เป็นปัจจัย ภายนอกองค์การ ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติการตามแผนของโครงการ

2.1 สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักขององค์การโดยตรง ไม่ว่าจะมา จากการปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้างองค์การ นโยบาย และบุคลากรในองค์การ ทั้งปัญหาที่มี ต่อสังคมส่วนรวมและคนกลุ่มน้อยในทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ในองค์การ

2.2 ลักษณะของพฤติกรรมกลุ่ม การสร้างทีมงาน บุคคลในกลุ่มสังคมผู้รับ ผลประโยชน์ และผู้บริหารในทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองในองค์การ

2.3 ลักษณะการปฏิบัติการที่มีความต้องการ และความเร่งด่วนของโครงการ ตามนโยบายและแผนงาน ที่ต้องดำเนินงานในทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองในองค์การ

2.4 ลักษณะความพร้อมของปัจจัยทางการบริหารองค์การ เพื่อการปฏิบัติการ ในภาวะปัจจุบัน ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ทันสมัย ตลอดจนการบริหารจัดการมีอาชีพ

2.5 ลักษณะความร่วมมือของกลุ่มบุคคลผู้มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับ ความต้องการได้รับการบริการและความพร้อมในการให้บริการ ทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับองค์การ รวมทั้งเจตคติของประชาชนในสังคมต่อการดำเนินงานขององค์การ

3. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) สภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัย ภายในที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานตามแผนของโครงการ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทางด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงินการบัญชี ด้านการบริหาร การผลิต ด้านการบริหารการตลาด และด้านการส่งเสริมการขายและเผยแพร่โดยการโฆษณา ประชาสัมพันธ์

3.1 ด้านโครงสร้างและนโยบายขององค์การ เช่น โครงสร้างขององค์การ นโยบายขององค์การ เป้าประสงค์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งการวางแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว รวมทั้งระเบียบวิธีปฏิบัติ กฎเกณฑ์และวัฒนธรรมองค์การ เครื่องมือ การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ

3.2 ด้านทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การวิเคราะห์ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม การบำเหน็จความชอบ การเลื่อนฐานะทางราชการ การย้ายและโอน การจ่ายค่าตอบแทน การลงโทษทางวินัย การออกจางาน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

3.3 ด้านการปฏิบัติการ การบริหารงานสำนักงาน สถานประกอบการ การวิจัยและพัฒนาองค์การ การใช้เทคโนโลยี การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดซื้อ จัดจ้าง การบำรุงรักษา ครุภัณฑ์และยานพาหนะ เป็นต้น

3.4 ด้านการเงินการบัญชี โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการเบิกจ่าย และความสามารถที่จะทำประโยชน์จากการบริหารงบประมาณ

3.5 ด้านการส่งเสริมการขายและเผยแพร่โดยการประชาสัมพันธ์ เช่น การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมบริการหลังการขาย การสาธิต การพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากร

### 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบนโยบายและการบริหารองค์การ

#### 1.3.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบาย

##### 1) ความหมายของนโยบาย

John M. Pfiffner 1960 (อ้างถึงในขงยุทธ เกษสาคร 2549 : 15) ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่าเป็นหลักเกณฑ์และการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินไปโดยมีเสถียรภาพ (Stability) มีความสอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน (consistency) มีมาตรฐานเดียวกัน (Uniformity) และมีความต่อเนื่องกัน (Continuity)

William T. Greenwood 1965 (อ้างถึงในขงยุทธ เกษสาคร 2549 : 15) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้างๆ จากข้อมูลสารสนเทศทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางระเบียบวิธีปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร (2549 : 15) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง กรอบความคิด เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ ในรูปลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม การปฏิบัติงาน และผลแห่งการดำเนินงาน นโยบายที่ดีย่อมทำให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับ การปฏิบัติงาน ซึ่ง นั่นก็หมายถึงกระบวนการบริหารงานในองค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายที่ดีจะช่วย ให้พฤติกรรมการตัดสินใจเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน ประหยัดเวลาและเกิดการประสาน สัมพันธ์ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน นโยบายเป็นกรอบที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้จัดทำขึ้นโดยการ วิเคราะห์จุดอ่อน หรือข้อจำกัด และจุดแข็งหรือจุดเด่นขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การ อย่างละเอียด แล้วเลือกทางเลือกที่ดีมีเหตุผล และมีผลขึ้นเป็นกลยุทธ์ในการปฏิบัติดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงถาวรแก่องค์การ โดยพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุ ถึงวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด และประสบความสำเร็จสูงสุดเต็มประสิทธิภาพ

## 2) ความสำคัญของนโยบาย

George R. Terry 1977 (อ้างถึงในยงยุทธ เกษสาคร 2549 : 15) ได้ อธิบายความสำคัญของนโยบายการบริหารงาน ดังนี้

1. นโยบายและกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำที่ ไหน ทำอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงาน และใช้ปัจจัยชนิดใดบ้าง นโยบายจะช่วยให้ ผู้บริหารปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีความมั่นใจ เพราะนโยบายเป็นทั้งโครงการ แผนงาน เครื่องชี้ ทิศทาง และหลักประกันที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องยึดถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

2. นโยบายและกลยุทธ์ จะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์การหรือ หน่วยงานได้เข้าใจถึงพันธกิจ (Mission) ของหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติการกิจ ให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ซ้ำซ้อนกับภาระหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์การเดียวกัน และนโยบายยังจะช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3. นโยบายและกลยุทธ์ จะช่วยกระตุ้นผลักดันพลังความสามารถหรือ ศักยภาพ (Potential) ของบุคลากรในองค์การได้มีโอกาสนำออกมาใช้งานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดกำลังใจต่อบุคลากรเมื่อเห็นความสำเร็จของตนเอง ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้จะย้อนกลับไปสู่ ทุกคนในองค์การโดยภาพรวม

4. การบริหารจัดการตามนโยบาย จะช่วยกำหนดทิศทางเป้าหมาย องค์การได้อย่างชัดเจน ทำให้ประหยัดต้นทุนในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการใช้ คนทำงาน งบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกล ต่าง ๆ และรวมไปถึงระยะเวลาในการดำเนินงานด้วย

5. นโยบายที่ดีจะช่วยส่งเสริมการใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) ของผู้บริหารให้เป็นไปด้วยความถูกต้องมีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเชื่อถือ ความจงรักภักดีและความมีน้ำใจ สนใจในการปฏิบัติงาน และด้วยเหตุผลนี้เอง การบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

6. นโยบายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาผู้บริหาร เพราะนโยบายและกลยุทธ์จะพัฒนาผู้ให้ให้มีความสามารถในการแปลความ (Interpretation) สามารถนำไปปฏิบัติได้ (Feasibility) นอกจากนั้น นโยบายจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้บริหาร คิดทำนโยบายขึ้นเอง (Think for) แทนการปฏิบัติตาม (Think by) นโยบายแต่เพียงอย่างเดียว

### 1.3.2 ทฤษฎีการจัดการที่เกี่ยวข้อง

#### 1) ความหมายของการบริหารองค์กร

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) ธรรมานะ (2540 : 3-4) อธิบายว่าการบริหาร หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวกับการสร้าง การกำหนดนโยบายความสัมพันธ์กับภายนอกและภายในของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร การดูแลเรื่องการเงินการคลังเพื่อความอยู่รอดและประสพผลสำเร็จขององค์กร

#### 2) ทฤษฎีการบริหารองค์กร

##### (1) ทฤษฎีการบริหารของเฮนรี ฟาโยล

ฟาโยล (Fayol, 1949 : 5-6) กล่าวว่ากระบวนการบริหารงานประกอบด้วย

ก. การวางแผน (Planning) หมายถึง การคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และกำหนดแผนปฏิบัติงานไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ข. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ คน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปตามแผน ที่กำหนดและบรรลุผลสำเร็จ

ค. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การบังคับบัญชาให้คนทำงานตามหน้าที่ โดยผู้บริหารต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

ง. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้ดำเนินไปตามเป้าหมายเดียวกัน

จ. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับติดตามให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนด

## (2) ทฤษฎีการบริหารของลูเทอร์ กุลลิค

กุลลิค (Gulick, 1963 : 13) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วยขั้นตอน 7 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน จัดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน
3. การบริหารบุคลากร (Staffing) หมายถึง การจัดตัวบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน
4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) หมายถึง การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน
5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดความร่วมมือ ดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
6. การเสนอรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน
7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ บัญชีค่าใช้จ่าย การควบคุมตรวจสอบด้านการเงิน

## 1.4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่จะสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น เป็นเรื่องยากมากเรื่องหนึ่ง เพราะในระบบการทำงาน และสภาพสังคมในปัจจุบัน มีสิ่งมากระทบกระเทือนและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปมากมาย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการตอบสนองตามความต้องการตามที่บุคคลต้องการ ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ความพึงพอใจจึงมีผลโดยตรงต่อการทำงานทุกอาชีพ เพราะความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคล ในลักษณะชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอนั้น ถ้าบุคคลรู้สึกว่ามีประโยชน์ก็จะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น ตรงกันข้ามถ้าบุคคลรู้สึกว่ามีโทษก็จะเกิดความไม่ชอบหรือเกลียดสิ่งนั้น (สมศักดิ์ สุขใจ, 2531 : 10)

## 1.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำที่เกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น



จิตนาถ ปุณโณทก (2544 : 14) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง ทศนคติความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวกที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสุข ความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำและสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

ปรศนี พิณอำพรไพศาล (2542 : 17) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดในทางบวกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ที่มีต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการ ทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ทำงาน จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 112) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มี ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มี ขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

#### 1.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierachy of Needs Theory)

ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (อ้างใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2549 : 283) มีสมมติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดคือความต้องการพื้นฐานจนไปถึงระดับสูงสุด
3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นหรือจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยจากความไม่มั่นคง หรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน

(3) ความต้องการสังคม (Social or Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน

(4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem need) ประกอบด้วย ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง

(5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยากและหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์กล่าวไว้ว่า ความต้องการระดับหนึ่งควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อความต้องการระดับนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้น ๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป ผู้บริหารต้องจงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ดังนั้น ผู้บริหารพึงตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าพนักงานคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด

2) ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด (McClelland's acquired-needs theory อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2539 : 245)

ทฤษฎีนี้มีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

(1) ความต้องการอำนาจ (Need for power) Mc Clelland และทีมงานวิจัย พบว่าบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลการควบคุมบุคคลเหล่านี้ต้องการการเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น จะแสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบแข่งขันให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

(2) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลที่ต้องการในด้านนี้สูงจะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคมจะพยายามรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย้งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้อื่น

(3) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จ และกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยง มีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จ วิเคราะห์ ประเมินปัญหา และมีการป้อนกลับในการทำงาน

### 3) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG Theory)

Alderfer (อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2539 : 242) แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย ERG ดังต่อไปนี้

(1) ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

(2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need (R)) มีความเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการได้รับการยกย่อง

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดและเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จ

Alderfer กล่าวว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ อย่างเช่น ต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการอยู่รอด) ในขณะเดียวกัน จะเกิดความต้องการการยอมรับ (ความต้องการด้านความผูกพัน) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ความก้าวหน้า (ความต้องการการเจริญเติบโต) ขึ้นได้

4) ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ : ทฤษฎีความหวังในการจูงใจของ Porter และ Lawler

Porter และ Lawler (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539 : 250) กล่าวว่า การทำงานหรือการบรรลุเป้าหมาย เป็นการพิจารณาโดยใช้หลักความพยายาม โดยได้รับอำนาจจากความสามารถเฉพาะตัว เป็นขอบเขตซึ่งบุคคลเข้าใจเป้าหมายกิจกรรมที่ต้องการและส่วนต่างๆ ของงาน การทำงานจะนำไปสู่รางวัล เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงสุด

ในชีวิต และรางวัลที่มีตัวตน รางวัลเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลมองเห็นความเป็นไปได้ ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจ แต่การทำงานจะมีผลต่อความรู้สึกได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เป็นที่เข้าใจว่าแต่ละบุคคลมองเห็นรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายาม จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริงจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วย

5) ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach) ของ Elton Mayo and F.J. Roethlisberger (ค.ศ.1927-1932) ได้สรุปผลการศึกษา “The Hawthorne study” พบว่า ผลการศึกษาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดทางการบริหารมาสู่ประเด็นที่ว่า มนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์การ ซึ่งจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจว่าองค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลว องค์การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล นโยบายดี มีการวางแผนดี แต่การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติ ดังนั้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จึงขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์การมีบุคลากรดี ก็สามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้น ปัญหาอยู่ที่องค์การจะรักษานักงานเหล่านี้ให้อยู่ในองค์การให้นานที่สุดอย่างไร หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นกับพนักงานได้อย่างไร จากการศึกษาโดยนักวิชาการด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสำคัญมากต่อผลงานและจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไม่ลาออก โยกย้าย เปลี่ยนงานและขาดงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการลดความเครียดในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตดี พนักงาน จึงทำงานได้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

สิริรวิ กอบประคิชฐ์ (2541: 19-20 อ้างในสมพงษ์ เกษมสิน, 2521: 240)

ได้สรุปผลจากการทดลอง “The Hawthorne study” พบว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐทรัพย์ที่จะปฏิบัติได้เช่นกับปัจจัยทางกายภาพ (Physical factor) แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญนับเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพ (Physical capacity) แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจในบางกรณี ที่มีกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขใจในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลเป็นเงินตราแต่เพียงอย่างเดียว
4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงาน มิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีกมาก
5. คนงานจะไม่มีวิธีการตอบสนองต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนักในส่วนบุคคลหากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม

สรลีชา พระธาตุ (2545 : 9 อ่างในธนชัย ยมจันดา, 2528 : 29) ได้สรรูป  
ประเต็นสำคัฏของการศีกษา “The Hawthorne study” ดังนึ้

1. องค์กรต้องได้รับการมองว่าเป็นองค์กรทางสังคม (Social Organization) มากกว่าที่จะเป็นเพียงระบบ ที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนกับเครื่องจักร (man-machine system) เท่านั้น ทั้งนี้ เพราะองค์กรประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ซึ่งต้องพึ่งพาและมีความสัมพันธ์ต่อกัน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2. องค์กรมีภารกิจ 2 ด้าน คือ

2.1 ผลิตสินค้าและบริการ

2.2 สร้างความพึงพอใจให้เกิดในหมู่สมาชิกขององค์กร

ดังนั้น ปัญหาขององค์กรจึงสามารถจัดแยกได้เป็นปัญหาใหญ่ ๆ

2 ด้าน คือ ปัญหาแรกเป็นปัญหาเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งต้องเน้นความมีประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ สำหรับปัญหาที่สอง เป็นปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความพึงพอใจในระดับที่จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งปัญหาประการหลังนี้นำไปสู่เรื่องของประสิทธิภาพ

3. ในองค์กรใด ๆ นั้นก็เหมือนกับระบบสังคมจะมีการแยกผู้นำ หรือผู้ตามจากกัน โดยอาศัยพื้นฐานของกระบวนการประเมินค่าทางสังคมของมวลสมาชิกในองค์กร

4. พฤติกรรมของมนุษย์นั้นจะไม่ถูกจูงใจโดยสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่พฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนจะอยู่กับค่านิยม ความเชื่อถือ อารมณ์ และความรู้สึกที่อยู่ในตัวเองแต่ละคน

5. ระดับของผลผลิตไม่ได้ถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารเท่านั้น กลุ่มมีส่วนอย่างมากในการกำหนดปทัสถานทางสังคม เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม

6. ในองค์กรใด ๆ นั้น จะมีทั้งองค์กรที่เป็นทางการ ซึ่งมีการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนและงาน และมีองค์กรที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งบุคคลมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน องค์กรที่ไม่เป็นทางการนี้จะเป็นตัวกำหนดค่านิยมความเชื่อถือและปทัสถานทางสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

#### 1.4.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Gilmer and others (1996 อ้างถึงใน วิยะดา อินทร์วิมลเมธา, 2544 : 15-16)

ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wage) เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคล ในการดำรงชีพ ทุกคนมุ่งหวังทำงานเพื่อค่าจ้าง
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง ภาระงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะสำเร็จได้ก็เพราะมีภาระงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่อ งาน (Satisfaction as Job Attitude) ทัศนคตินี้เชื่อว่าการพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึก ของพนักงานเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกของคนต่องาน นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน ตามที่ Rosenberth & Holland (1996 อ้างถึงใน เสกสรร สุมาลี, 2540 : 6) กล่าวว่า ทัศนคติหรือ เจตคตินั้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ส่วนที่เป็นความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) กล่าวคือ เป็น ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. ส่วนที่เกี่ยวกับอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Component) กล่าวคือ เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกที่เขาได้มีความรู้ หรือมีความเข้าใจมาก่อนหรือเป็น ความรู้ความเข้าใจที่เขารู้
3. ส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavioral Component) ก็จะเป็นเรื่องความรู้ ความเข้าใจที่พนักงานได้คิดเกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือตัวงานที่ทำ ส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกในทัศนคติก็จะ เป็นเรื่องของความรู้สึกที่คนงานมีต่องานหรือต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ชอบหรือไม่ชอบหัวหน้างาน หรือเป็นความพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ ดังนั้น ถ้าจะกล่าวโดยรวม ๆ ก็คือ ความรู้สึกที่ดีต่องานก็หมายความว่า พนักงานมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจ หรือความคิดเกี่ยวกับงานรวมกับความรู้สึกที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีมีประสิทธิภาพ ในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนทัศนคติ

#### 1.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

Firenze เป็นผู้เสนอ “ทฤษฎีระบบความปลอดภัย” (อ้างใน บัณฑิต จารุเนตร : 2546) แนวคิดนี้กล่าวไว้ว่า การเกิดอุบัติเหตุมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 3 ประการ คือ คน เครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการทำงานและการเกิด อุบัติเหตุ

1. คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) เมื่อต้องการทำงานแต่ละชิ้นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายแต่ละครั้งย่อมมีความเสี่ยง (Risks) แฝงอยู่ ดังนั้นจึงต้องมีข้อมูล ข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าข้อมูลข่าวสารดีถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ หากข้อมูลข่าวสารไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาด หรือมีความเสี่ยงสูงและทำให้เกิด ความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2. อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าออกแบบไม่ถูกต้องไม่ถูกหลักวิชาการหรือขาดการบำรุงรักษาที่ดี ย่อมทำให้กลไกของเครื่องจักรทำงานผิดพลาด ซึ่งนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ เช่น การทำงานอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีสารพิษฟุ้งกระจายหรือแสงจ้า ดังนั้น ก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานจะตัดสินใจทุกครั้งจึงต้องหาข้อมูล เพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง โดยข้อมูลนั้นควรประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ถ้าหากข้อมูลมีจำนวนและคุณภาพมากพอ ก็จะทำให้ความเสี่ยงลดลงอยู่ในขีดจำกัดที่อาจสามารถทำได้ โดยการให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเพียงพอ

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (2543) กล่าวว่า การบาดเจ็บและความเสียหายต่าง ๆ เป็นผลสืบเนื่องมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบได้กับโดมิโน 5 ตัวเรียงต่อกัน เมื่อตัวใดตัวหนึ่งล้ม ย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มตามกันไปด้วย โดยโดมิโนทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล (Social Environment or Background)
2. ความบกพร่องผิดปกติของบุคคล (Defect of Person)
3. การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts / Unsafe Condition)
4. อุบัติเหตุ(Accident)
5. การบาดเจ็บหรือเสียหาย (Injury / Damages)

Delamotle and Takezawa (1984 : 11) กล่าวว่า การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (Traditional Goals) ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่จะต้องทำงานอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อม ที่อาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายได้ ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน และโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ปัญหาระยะเวลาการทำงาน คนงานมักจะถูกกำหนดให้ทำงานเป็นเวลานานจนแทบจะไม่มีเวลาพักผ่อน ไม่มีเวลาสำหรับความเป็นส่วนตัว และปัญหาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานซึ่งคนงานควรจะารู้สึกว่าตนควรที่จะได้รับความคุ้มครอง ป้องกันมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยง่าย ไม่ว่าจะเกิดจากการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย การไม่มีงานทำอย่างเต็มที่ เป็นเหตุให้ต้องถูกให้ออกจากงานโดยไร้เหตุผล หรือเหตุผลอื่น ๆ และยักรวมถึงความมั่นคงหลังออกจากงาน

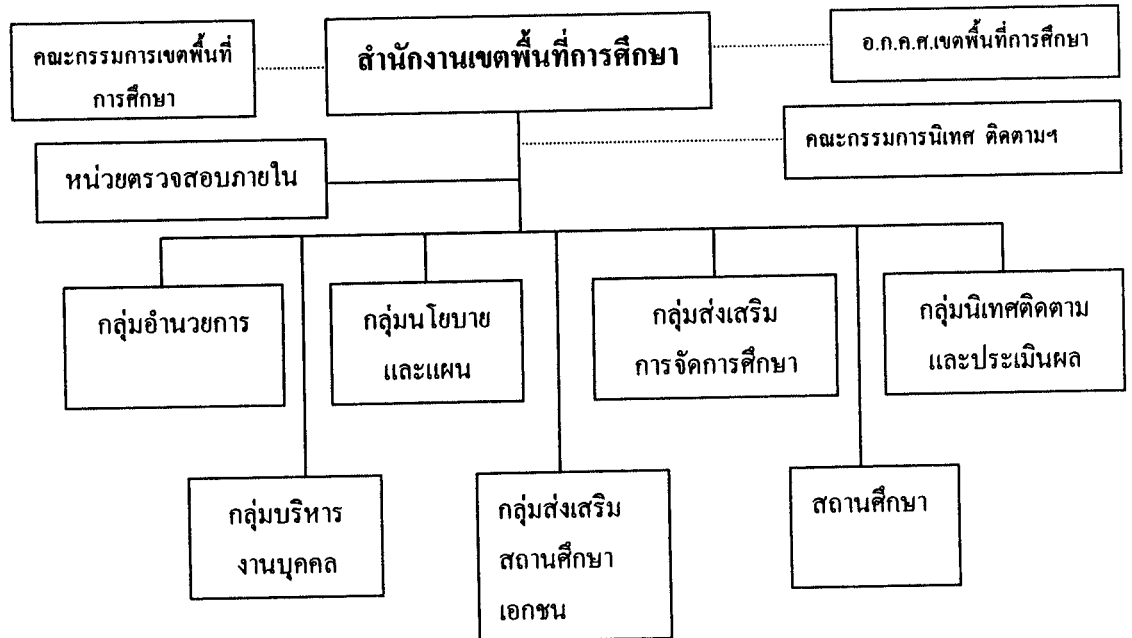


## 2. ลักษณะการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### 2.1 การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นส่วนราชการที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการบริหารและ จัดการศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลาย พร้อมจัดให้มีระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา รับผิดชอบในการ ปฏิบัติราชการของสำนักงาน ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ กระทรวงและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติมมาตรา 38 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 โดยมีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : 2549)

ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนราชการภายในสำนักงานและโครงสร้างการบริหาร ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามโครงสร้างการบริหาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนาจการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
  - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
  - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนาจการ
  - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ
  - 1.4 จัดระบบบริหารงานและพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต
  - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานสำนักงานเขตและส่วนราชการใน

สังกัด

- 1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- 1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่

การศึกษา

- 1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ
- 1.9 ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์

1.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ

2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและ

จรรยาบรรณ

2.5 ดำเนินงานวินัย อุตธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผล

งานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.2 จัดทำนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน

- 3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- 4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น
- 4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
- 4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ
- 4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- 4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.7 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา
- 4.8 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ และงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4.9 ประสานการป้องกันและแก้ไขการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียน นักศึกษา
- 4.10 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 4.11 ประสานส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม
- 4.12 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.13 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษา ให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- 4.14 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
  - 5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
  - 5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
  - 5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา
  - 5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
  - 5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
  - 5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
  - 5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
  - 5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
  - 6.1 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
  - 6.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน และการเปลี่ยนแปลงกิจการโรงเรียนเอกชน
  - 6.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด
  - 6.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามที่กฎหมายกำหนด
  - 6.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
7. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
  - 7.1 ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ด้วยเทคนิควิธีที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายใน ความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ วิเคราะห์ ประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ

7.2 ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน และการบริหารทรัพย์สิน การบริหารงานด้านอื่น ๆ ของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน โครงการ ภารกิจ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้ง ตรวจสอบ การดูแลรักษาทรัพย์สิน การใช้ทรัพยากรทุกประเภทว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

7.3 จัดทำแผนตรวจสอบประจำปีเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติภายในเดือนกันยายนของทุกปี พร้อมทั้งส่งสำเนาให้สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.4 ประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอแนะวิธีการ มาตรการในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานของหน่วยงานรับตรวจ ตามข้อ (ก) และ (ข) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด บังเกิดผลดีต่อการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียน รวมทั้งการป้องปรามมิให้ เกิดความเสียหายหรือทุจริตเกี่ยวกับทรัพย์สินของทางราชการ

7.5 รายงานผลการตรวจสอบ และรายงานการติดตามผลการตรวจสอบต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปีต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.6 ติดตามผลการตรวจสอบ และเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารของหน่วยรับ ตรวจในการดำเนินงานให้ถูกต้องตามที่ได้เสนอแนะไว้

7.7 ศึกษาวิเคราะห์ระเบียบกฎหมายทางการเงิน การคลัง เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติ จัดทำเอกสารคู่มือเผยแพร่ให้หน่วยงานและบุคลากรสังกัด รวมทั้งให้ปรึกษาคำแนะนำผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุให้บังเกิดผลดีต่อการส่งเสริมการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียน

7.8 ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายนอก (ส.ตง.) และหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.9 ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

## 2.2 ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ตั้งอยู่ที่ปลักปลา ตำบลลำภู อำเภอมือเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส อำเภอมือเมืองนราธิวาส เป็นอำเภอที่มีพื้นที่ติดแม่น้ำบาง นรา และทะเลอ่าวไทย การคมนาคมทางรถยนต์สะดวก มีสนามบินเส้นทางนราธิวาสไป กรุงเทพมหานคร สภาพอากาศร้อนชื้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส ยี่งอ บาเจาะ รือเสาะ และศรีสาคร โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร
1. กลุ่มอำนวยการ	38
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล	22
3. กลุ่มนโยบายและแผน	13
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	10
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	32
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	6
7. หน่วยตรวจสอบภายใน	3
รวม	124

ที่มา : ข้อมูลบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

### 2.3 ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนทรายทอง 2 ตำบลสุไหงโก-ลก อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส อำเภอสุไหงโก-ลก เป็นอำเภอที่มีอาณาเขตติดต่อกับรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย การคมนาคมสะดวก และเป็นชุมทางสำคัญที่เป็นที่สิ้นสุดของรถไฟสายใต้ ระยะทางห่างจากอำเภอเมืองนราธิวาส 63 กิโลเมตร สภาพอากาศร้อนชื้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในพื้นที่อำเภอสุไหงโก-ลก แวง สุกรีนิ ตากใบและสุไหงปาดี โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน ส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร
1. กลุ่มอำนวยการ	37
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล	15
3. กลุ่มนโยบายและแผน	9
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	18
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	15
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	4
7. หน่วยตรวจสอบภายใน	-
รวม	98

ที่มา : ข้อมูลบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2

#### 2.4 ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ตั้งอยู่ ถนนระแงะมรรคา ตำบลตันหยงมัส อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส ซึ่งอำเภอระแงะเป็นอำเภอที่ตั้งอยู่กึ่งกลางของพื้นที่จังหวัดนราธิวาสเชิงไปทางทิศตะวันตก เป็นอำเภอที่มีพื้นที่จรดเทือกเขาสนกาลาคีรี สภาพภูมิอากาศร้อนชื้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ห่างจากสถานีรถไฟตันหยงมัส ประมาณ 2 กิโลเมตร และระยะทางห่างจากตัวอำเภอเมืองนราธิวาส ประมาณ 22 กิโลเมตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในพื้นที่อำเภอจะแนะ ระแงะ และเจาะไอร้อง โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ดังนี้



ตารางที่ 2.3 จำนวนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร
1. กลุ่มอำนวยการ	21
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล	15
3. กลุ่มนโยบายและแผน	8
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	16
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	10
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	-
7. หน่วยตรวจสอบภายใน	3
รวม	73

ที่มา : ข้อมูลบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชัย แสงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการเข้าอยู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนแต่อย่างใด

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” พบว่า พื้นฐานการศึกษาของพนักงานสอบสวน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และเนติบัณฑิตไทย จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี การได้รับความร่วมมือทั้งในส่วนของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่ได้รับความร่วมมือ จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่

ไม่ได้รับความร่วมมือ และพนักงานสอบสวนที่มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน คือ อัตรากำลังไม่เพียงพอ สวัสดิการและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ โดยเฉพาะบ้านพักและรถยนต์สำหรับใช้ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ มีโอกาสถูกลดทอนทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องทางคดี เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมากกว่าการปฏิบัติงานหน้าที่ด้านอื่น ๆ

เรื่องอุไร ช่วยชู (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี” พบว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 13 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรรมในการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลาง และได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับสูงและพบอีกว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน และความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประมง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจิตใจด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก 10 ตัวแปร ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการของหน่วยงาน ความรู้สึกที่ได้รับการปฏิบัติโดยระบบคุณธรรม ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับการยกย่องนับถือมีเพียง 3 ตัวแปรสุดท้าย ที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ค่อนข้างต่ำ คือร้อยละ 24.96%

แวอาแซ เลาะแม (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเฉพาะธนาคารสาขาในจังหวัดยะลา พบว่าการพัฒนาพนักงานซึ่งมีค่าสูงสุดในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญ สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับได้ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่พบ ได้แก่ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดความ ยุติธรรม ปัญหาด้านเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความขัดแย้ง ด้านเครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ

วัตรภู อางหาญ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความยุติธรรมและโอกาสความก้าวหน้าในราชการ และปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงาน มีความคิดเห็นในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภูมิหลังของข้าราชการกองวิชาการ กับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในราชการ และด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงาน

เอกราช มณีภรณ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพสูงสุดในด้านการประเมินผลรองลงมา คือ ด้านการวางแผน และน้อยที่สุดในด้านการตัดสินใจ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง และความรู้ความเข้าใจในบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประภาวรรณ วรรณบุตร (2543 : 144) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่สายตรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการ งบประมาณ ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในทางราชการและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในด้านดังกล่าวที่น้อยกว่า

นพดล เจริญทรัพย์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีประสิทธิภาพในด้านการรับแจ้งความอยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านการสอบสวน ด้านการสรุปและเสนอสำนวนการสอบสวน ด้านการพิจารณาสั่งคดีของพนักงาน อัยการ และด้านการพิจารณาคดีชั้นศาล มีประสิทธิภาพ

อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสำเร็จของครอบครัว การได้รับความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความพร้อมด้านอิตรากำลัง ความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สาขาวิชาที่ศึกษา สถานภาพสมรส สังกัดความร่วมมือจากประชาชน ความพร้อมด้านสถานที่ การได้รับการควบคุมกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

จรัญ ยางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณี ด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นต่อการปกครองบังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน่วยงาน

3. ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม รายได้

น้ำจิต ชาววันดี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวมพนักงานธนาคารมีอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนหรือรายได้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน

สุทธิดา แก้วปลั่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่มีใจตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและ

ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัย ทั้งด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

นคร บางนันทน้อย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีนายสถานีรถไฟในสังกัดกองจัดการเดินรถ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร สำหรับปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้านในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลตอบแทน

ชัยพล เอกกุล (2544 : บทคัดย่อ) ได้รับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติกรของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์ พบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์ ได้แก่ รายได้ การพิจารณาความดีความชอบ ความพร้อมด้านกำลังพล ความรู้กฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ การประสานงานภายในหน่วยงาน ความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานอื่น

3. ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามใน สถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์พวง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน งบประมาณ และสวัสดิการ

จินดารัตน์ ศุภนคร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในของธนาคารออมสิน ผลการวิจัย พบว่าผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ระดับความเห็นด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน มี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในอันดับหนึ่ง ซึ่งนับเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลสำเร็จต่อการตรวจสอบ ภายใน รวมทั้งยังพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกใน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ถ้าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมดี เหมาะสม มีคุณภาพ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชัยวัฒน์ ศีกษาด (2545 : 64-66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คณะกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่ามีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการ ประเมินผลงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านการตัดสินใจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพรายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ อายุ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 1) ได้กล่าวถึงเรื่อง “ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในองค์กร” ตอนหนึ่งว่า วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนเสาเข็มที่เป็นหลักปรัชญา พื้นฐานในการยึดโยงการทำงานและหลักยึดถือร่วมกันของพนักงาน ที่เกิดจากการหล่อหลอมทาง ความเชื่อ วิถีชีวิต และประเพณี ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากแบบอย่างของผู้นำ ประวัติความ เป็นมาขององค์กร ระบบการให้รางวัล เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น ตัวอย่าง บริษัท ไอบีเอ็ม จำกัด ที่สามารถสร้างให้พนักงานทุกคน ที่เข้ามาทำงานซึมซับถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ทุ่มเททำงาน หนัก โดยผ่านระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ทำให้พนักงานทุกคนที่เข้ามาพร้อมที่จะทุ่มเท ความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยไม่ต้องใช้กฎระเบียบในการควบคุม

แต่ใช้วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นระบบการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการ ทำการควบคุมแทน เพราะวัฒนธรรมองค์กร จะเป็นสิ่งสะท้อนความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ในการปฏิบัติงานที่แทรกซึมอยู่ทั่วทุกด้านขององค์กร

สาริต แก้วรากมูข (2546: 77-78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยแวดล้อม พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในระดับสูง ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง ในด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. อยู่ในระดับมีความรู้มาก ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพสูง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการประเมินผล ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน อบต. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน

อรุโณ อิศรวิชิตชัยกุล (2546 : 64-67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นภาพรวมในด้านนโยบายองค์กร ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับงาน และพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ให้ความสำคัญ ด้านพฤติกรรมการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 ความพอใจในงานเป็นอันดับที่ 2 และความสัมพันธ์กับงาน เป็นอันดับที่ 3 และให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด อยู่ในหลักเกณฑ์มีประสิทธิภาพปานกลาง ด้านความสัมพันธ์มีปัจจัยที่ทำการศึกษา 11 ตัว พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกในด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในงาน และด้านนโยบายขององค์กร

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546 : 53-54) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน พบว่า เพศ ระดับตำแหน่งและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับสำคัญ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ยกเว้นปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

จริญญา ลำไย (2546 : 75-78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหาร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทั่วไปของประชากร เป็นเพศหญิง 74 คน เพศชาย 21 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36-46 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับการได้รับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหาร มีแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการสนับสนุนทางสังคมของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ระดับสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหารอยู่ในระดับสูง ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหารอยู่ในระดับสูง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ระดับทัศนคติต่อหน่วยงานปัจจุบัน ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหารอยู่ในระดับสูง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเลขานุการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอำนวยความสะดวกแก่นักบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักบริหาร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การได้รับ



การฝึกอบรม สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขวัญกำลังใจในการทำงาน และทัศนคติต่อหน่วยงานปัจจุบัน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานช่วยอำนวยความสะดวกคือ ความเชื่ออำนาจในคนในงาน

เอกชัย เพียงใจวงศ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจค้นและตั้งจุดตรวจอยู่ในระดับสูง ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการจับกุม ด้านการสืบสวนหาข่าวและการออกตรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ สัมพันธภาพกับบุคคลในการทำงาน และความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ชี้นัยส ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเพิ่มเติม เงินเดือนและสวัสดิการ การสนับสนุนด้านการทำงานจากหน่วยงาน การได้รับความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานอื่น เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

สิทธิชัย ยุคตวิสาร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความสำคัญของปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ซึ่งประกอบด้วย นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการนั้น ทั้งหมดมีระดับความสำคัญในระดับมาก และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับ จะมีระดับความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการเจริญเติบโตนั้น จะมีระดับความสำคัญในระดับปานกลาง

พรวรรณ จันทสุข (2547 : 81-83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ได้แก่ ปัจจัยการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ปิจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับระบบบัญชีสำนักงานคลัง และด้านความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับต่ำ ปิจจัยส่งเสริม ด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับสูง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้า และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

อุไรวรรณ โปรงมาก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปิจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้งในด้านการวางแผนและการประเมิน ต่างก็มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ปิจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และปิจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการได้รับการฝึกอบรม พบว่า มีเพียงหนึ่งปิจจัย ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร

ปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ (2547 : 69-74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสุงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสุงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาถึงปิจจัยอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้พบว่า ปิจจัยด้านอายุ การศึกษารายได้ ประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำแบบสอบถามได้ค้นคว้าจากเอกสาร และแนวความคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำนวน 3 เขต คือ

1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1	จำนวน	123	คน	
1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2	จำนวน	98	คน	
1.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3	จำนวน	73	คน	
	รวม	จำนวน	294	คน

เพื่อจำแนกประชากรตามการแบ่งกลุ่มราชการตามหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร

กลุ่ม	สำนักงานเขต	สำนักงานเขต	สำนักงานเขต	รวม
	พื้นที่การศึกษา นราธิวาส เขต 1	พื้นที่การศึกษา นราธิวาส เขต 2	พื้นที่การศึกษา นราธิวาส เขต 3	
อำนวยการ	37	37	21	95
บริหารงานบุคคล	22	15	15	52
นโยบายและแผน	13	9	8	30
ส่งเสริมการจัดการศึกษา	10	18	16	44
นิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา	32	15	10	57
ส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	6	-	-	6
หน่วยตรวจสอบภายใน	3	4	3	10
รวม	123	98	73	294

1.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง โดยใช้ความน่าจะเป็นแบบการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสม (กึ่งพร ทองใบ 2550 : 14) คือ ร้อยละ 80 ของจำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 5 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน

ตารางที่ 3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชวิถี	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชวิถี	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชวิถี	รวม
	เขต 1	เขต 2	เขต 3	
อำนาจการ	30	30	17	77
บริหารงานบุคคล	17	13	12	42
นโยบายและแผน	10	7	6	23
ส่งเสริมการจัดการศึกษา	8	15	13	36
นิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา	25	12	8	45
ส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	5	-	-	5
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	3	2	7
รวม	97	80	58	235

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) แบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ลักษณะของ แบบสอบถามมี จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ เกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น 4 ด้าน จำนวน 32 ข้อ คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions)

## 2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

**2.2.1 ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน คือ นายอาคูลย์ พรหมแสง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 นายสว่าง ชินพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปยู นายอนุต หนู้ย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปาดังยอ นางสาวทองกร เตชปัญโญ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 และนางสาวอุไรวรรณ ชินพงษ์ ครูชำนาญการ วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส ให้คำแนะนำความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องชัดเจนของภาษา (Wording) จากนั้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบ เพื่อทำการปรับปรุงและแก้ไข

**2.2.2 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability)** โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีวิชัย เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มประชากร ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ที่จะศึกษา (Key Group) แต่ไม่ใช่กลุ่มที่ศึกษา จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและความเป็นปรนัยของข้อคำถาม โดยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามเป็นครั้งที่ 2 ตลอดจนเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดให้สมบูรณ์ครบถ้วน ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัญญา ลินทรต้นศิริกุล 2550 : 103) ซึ่งใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

$\alpha$  = ความมั่นคงของเครื่องมือการวิจัย

$k$  = จำนวนข้อคำถาม

$S_i$  = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนในข้อคำถามข้อที่  $i$

$S$  = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทั้งหมด

$$\text{โดยที่ } s^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ N = จำนวนผู้สอบ

X = คะแนนรวมของผู้สอบแต่ละคน

จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .821

2.2.3 **จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์** นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 **ข้อมูลปฐมภูมิ** เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บจากแหล่งข้อมูลโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยได้ ดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ตามกำหนดเวลาที่แจ้งแก่หน่วยงานที่เป็นข้อมูล

3.2 **ข้อมูลทุติยภูมิ** ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารที่ผู้อื่นได้รวบรวมไว้ เช่น ตำราทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เว็บไซต์ เป็นต้น

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 **ปัจจัยด้านส่วนบุคคล** วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 **ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการของ Likert Scales (วิศิษฐ์ จุลปานนนท์ 2544:40 อ้างจาก ประคอง กรรมสูตร 2542:108) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง	ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง	ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง	ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
	ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent – Samples t- Test

4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe\

4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ได้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=235)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	84	35.70
หญิง	151	64.30
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	62	26.40
30-40 ปี	63	26.80
41-50 ปี	67	28.50
สูงกว่า 50 ปี	43	18.30

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=235)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.	12	5.10
อนุปริญญา/ปวส.	13	5.50
ปริญญาตรี	168	71.50
สูงกว่าปริญญาตรี	42	17.90
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	93	39.60
10-20 ปี	66	28.10
สูงกว่า 20 ปี	76	32.30
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	146	62.10
ลูกจ้างประจำ	12	5.10
พนักงานราชการ	48	20.40
ลูกจ้างชั่วคราว	29	12.40

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.30 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.70 ส่วนใหญ่จะมีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมา ได้แก่ อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.80 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.40 ตามลำดับ และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ อายุสูงกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.30 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.90 และอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 5.50 ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.10 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.10 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 62.10 รองลงมา คือ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 20.40 และลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 12.40 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งลูกจ้างประจำมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.10

ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มอำนวยการ	77	32.80
กลุ่มบริหารงานบุคคล	42	17.90
กลุ่มนโยบายและแผน	23	9.80
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	36	15.30
กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา	45	19.10
กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	5	2.10
หน่วยตรวจสอบภายใน	7	3.00
รวม	235	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานกลุ่มอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 32.80 รองลงมา คือกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 19.10 กลุ่มบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 17.90 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.30 กลุ่มนโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ 9.80 หน่วยตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1	97	41.30
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2	80	34.00
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3	58	24.70
รวม	235	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 34.00 และน้อยที่สุด เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 24.70

## ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เขต 1			เขต 2			เขต 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.66	.55	มาก	3.58	.52	มาก	3.60	.69	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.68	.60	มาก	3.47	.53	มาก	3.33	.64	ปานกลาง
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.52	.61	มาก	3.40	.54	ปานกลาง	3.30	.79	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.47	.72	มาก	3.46	.64	มาก	3.34	.84	ปานกลาง
รวม	3.58	.53	มาก	3.48	.45	มาก	3.39	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชวิถี เขต 1 มีระดับความคิดเห็นทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง ( $\bar{X} = 3.68$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ( $\bar{X} = 3.66$ ) ลำดับที่ 3 คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ( $\bar{X} = 3.52$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ส่วนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชวิถี เขต 2 มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากในปัจจัย 3 ด้าน คือ ลำดับที่ 1 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ( $\bar{X} = 3.58$ ) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ลำดับที่ 3 คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.46$ ) ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) สำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชวิถี เขต 3 มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในปัจจัย 3 ด้าน คือ ลำดับที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.33$ ) ลำดับที่ 3 คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ( $\bar{X} = 3.30$ ) ส่วนด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล
1.1 นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและ และสามารถปฏิบัติได้	3.71	0.66	มาก
1.2 การชี้แจงภารกิจนโยบายหรือแผนปฏิบัติ งานประจำปีต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอทั้ง หน่วยงาน	3.54	0.78	มาก
1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายและได้นำไปประกอบ การพิจารณากำหนดนโยบายของหน่วยงาน	3.49	0.89	มาก
1.4 การมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ	3.80	0.79	มาก
1.5 ลักษณะการบริหารงานและภาวะผู้นำ ของผู้บริหารหน่วยงาน	3.83	0.84	มาก
1.6 การสื่อสาร การติดต่อประสานงาน การ ให้ความร่วมมือภายในหน่วยงาน เป็นไปใน ทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน	3.48	0.80	มาก
1.7 มีการกำกับ ควบคุม ติดตามการปฏิบัติ งานโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.69	0.76	มาก
1.8 มีการชี้แจงให้บุคลากรรับทราบผลการ ดำเนินงานของหน่วยงานด้านต่าง ๆ อย่าง สม่ำเสมอและโปร่งใส เช่น การใช้จ่ายงบ ประมาณการเงินการพิจารณาความดีความชอบ	3.41	0.89	มาก
รวม	3.62	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส มีระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยด้านนโยบาย  
และการบริหารองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล
2.1 ลักษณะของสภาพอาคารสถานที่ ที่ปฏิบัติงาน	3.58	0.92	มาก
2.2 ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้	3.40	0.91	ปานกลาง
2.3 ความเหมาะสมของสภาพห้องทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงรบกวน การ จัดสถานที่	3.49	0.88	มาก
2.4 สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ ระบบสื่อสาร สถานที่สำหรับพักกลางวัน	3.41	0.87	มาก
2.5 บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.81	มาก
2.6 การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ง่ายและ สะดวกในการค้นหา	3.38	0.77	ปานกลาง
2.7 หน่วยงานชี้แจงหรือให้ข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ เสมอทำให้สามารถทำงานได้สะดวก รวดเร็ว ยิ่งขึ้น	3.37	0.76	ปานกลาง
2.8 ความทันสมัยของเทคโนโลยีในการติดต่อ สื่อสาร	3.68	0.81	มาก
รวม	3.52	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน

3. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล
3.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.54	0.84	มาก
3.2 ระบบการประเมินผลเพื่อพิจารณาความ ดีความชอบหรือเลื่อนขั้นเหมาะสม เป็นธรรม และเสมอภาค	3.35	0.84	ปานกลาง
3.3 การปฏิบัติงานมีผลโดยตรงต่อค่าตอบแทน	3.40	0.87	ปานกลาง
3.4 ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น ๆ นอก เหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เช่น ค่าล่วง เวลา เบี้ยเลี้ยง พานะ ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตร เป็นต้น	3.30	0.88	ปานกลาง
3.5 ความรวดเร็วในการขั้นตอนการดำเนินงาน ด้านผลประโยชน์เกี่ยวคู่ เช่น การเลื่อน ตำแหน่ง การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ	3.25	0.91	ปานกลาง
3.6 ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อโอกาสใน การพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.38	0.86	ปานกลาง
3.7 ความภาคภูมิใจและรู้สึกว่ามีเกียรติในงาน ที่รับผิดชอบ หรือชื่อเสียงของหน่วยงานที่ ปฏิบัติงาน	3.66	0.84	มาก
3.8 การได้รับการยกย่องและเชิดชูในภูมิ หลังด้านการศึกษาหรือความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	3.53	0.83	มาก
รวม	3.43	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มี  
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยด้าน  
ผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลของปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
4.1 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	3.31	1.00	ปานกลาง
4.2 บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.35	1.01	ปานกลาง
4.3 งานที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าเท่า เทียมกับงานอื่น ๆ ในหน่วยงานเดียวกัน	3.49	0.87	มาก
4.4 ความเหมาะสมของระยะเวลาในการ เลื่อนตำแหน่งในแต่ละครั้ง	3.30	0.90	ปานกลาง
4.5 โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งเมื่อ เทียบกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน	3.38	0.94	ปานกลาง
4.6 การได้รับสนับสนุนให้เข้าอบรม ศึกษา ต่อ สัมมนา เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ ในการทำงาน	3.49	0.94	มาก
4.7 การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่ สำคัญ ๆ ทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.57	0.83	มาก
4.8 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้มี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	3.57	0.88	มาก
รวม	3.43	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มี  
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยด้าน  
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ )



ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ประสิทธิภาพ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ประสิทธิภาพโดยรวม	3.446	.592	3.529	.521	1.121	0.263
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	3.51	.684	3.68	.495	1.994*	0.048
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.48	.630	3.54	.586	0.817	0.415
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.42	.679	3.43	.621	0.203	0.839
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.38	.731	3.46	.721	0.812	0.417

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่าเมื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ( $t = 1.994$ )

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.782	3	0.261	0.789	0.501
ภายในกลุ่ม	76.361	231	0.331		
รวม	77.143	234			

จากตารางที่ 4.10 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6.289	3	2.096	6.168**	0.000
ภายในกลุ่ม	78.501	231	0.340		
รวม	84.789	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ (F=6.168)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี				30-40 ปี	41-50 ปี	สูงกว่า 50 ปี
	$\bar{X}$	3.26	3.59	3.57	3.71		
ต่ำกว่า 30 ปี	3.26	-	0.33317*	0.31081*	0.45213*		
30-40 ปี	3.59	-	-	0.02236	0.11896		
41-50 ปี	3.57	-	-	-	0.14131		
สูงกว่า 50 ปี	3.71	-	-	-	-		

\* P < .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มอายุ 30-40 ปี กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ สูงกว่า 50  
ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน  
จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.780	3	0.593	1.451	0.229
ภายในกลุ่ม	94.454	231	0.409		
รวม	96.234	234			

จากตารางที่ 4.13 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.201	3	0.400	0.761	0.517
ภายในกลุ่ม	121.524	231	0.526		
รวม	122.724	234			

จากตารางที่ 4.14 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ  
ด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.800	3	0.600	2.029	0.111
ภายในกลุ่ม	68.300	231	0.296		
รวม	70.100	234			

จากตารางที่ 4.15 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6.937	3	2.321	7.609**	0.000
ภายในกลุ่ม	70.206	231	0.304		
รวม	77.143	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร  
องค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา (F=7.609)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า		สูงกว่า		
	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	3.05	3.25	3.64	3.79
ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.	3.05	-	0.19792	0.59152*	0.73661*
อนุปริญญา/ปวส.	3.25	-	-	0.39360	0.53869*
ปริญญาตรี	3.64	-	-	-	0.14509
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79	-	-	-	-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. กลุ่มปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.845	3	1.615	4.667**	0.003
ภายในกลุ่ม	79.944	231	0.346		
รวม	84.789	234			

\*\*  $P < .01$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา ( $F=4.667$ )

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า		สูงกว่า		
	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	3.15	3.18	3.52	3.72
ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.	3.15	-	0.3686	0.37798	0.57440*
อนุปริญญา/ปวส.	3.18	-	-	0.34112	0.53755*
ปริญญาตรี	3.52	-	-	-	0.19643
สูงกว่าปริญญาตรี	3.72	-	-	-	-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า  
กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน  
จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.750	3	1.583	3.998**	0.008
ภายในกลุ่ม	91.484	231	0.396		
รวม	96.234	234			

\*\*  $P < .01$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน  
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา ( $F=3.998$ ) แต่เมื่อทำ  
การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10.110	3	3.370	6.913**	0.000
ภายในกลุ่ม	112.614	231	0.488		
รวม	122.724	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการ  
ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา  
(F=6.913)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า		สูงกว่า		
	อนุปริญญา/ปวส.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	2.76	3.07	3.44	3.71
ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.	2.76	-	0.32612	0.67857*	0.94494*
อนุปริญญา/ปวส.	3.07	-	-	0.35245	0.61882
ปริญญาตรี	3.44	-	-	-	0.26637
สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	-	-	-	-

\* P < .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี มีระดับความ  
คิดเห็นมากกว่ากลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ  
ด้านระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6.319	3	2.106	7.628**	0.000
ภายในกลุ่ม	63.782	231	0.276		
รวม	70.100	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา (F=7.628)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ  
ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า		สูงกว่า		
	อนุปริญญา/ปวส.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	2.99	3.14	3.52	3.69
ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.	2.99	-	0.14223	0.52121*	0.69420*
อนุปริญญา/ปวส.	3.14	-	-	0.37898	0.55197*
ปริญญาตรี	3.52	-	-	-	0.17299
สูงกว่าปริญญาตรี	3.69	-	-	-	-

\* P < .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่ม  
ปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มปริญญาตรี มีระดับ  
ความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญที่  
.05



ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.267	2	0.133	0.403	0.669
ภายในกลุ่ม	76.876	232	0.331		
รวม	77.143	234			

จากตารางที่ 4.25 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2.282	2	1.141	3.208*	0.042
ภายในกลุ่ม	82.508	232	0.356		
รวม	84.789	234			

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 4.26 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านประสพการณ์ในการ  
ปฏิบัติงาน ( $F=7.628$ ) แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความ  
แตกต่าง

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน  
จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.712	2	0.356	0.865	0.422
ภายในกลุ่ม	95.521	232	0.412		
รวม	96.234	234			

จากตารางที่ 4.27 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.491	2	0.245	0.466	0.628
ภายในกลุ่ม	122.234	232	0.527		
รวม	122.724	234			

จากตารางที่ 4.28 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ  
ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.761	2	0.380	1.272	0.282
ภายในกลุ่ม	69.340	232	0.299		
รวม	70.100	234			

จากตารางที่ 4.29 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  
โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7.093	3	2.364	7.797**	0.000
ภายในกลุ่ม	70.050	231	0.303		
รวม	77.143	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร  
องค์กร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน (F=7.797)

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย				
	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
		3.70	2.94	3.63	3.47
ข้าราชการ	3.70	-	0.76027*	0.06757	0.22364
ลูกจ้างประจำ	2.94	-	-	0.69271*	0.53664*
พนักงานราชการ	3.63	-	-	-	0.15607
ลูกจ้างชั่วคราว	3.47	-	-	-	-

\* P < .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่ม  
พนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการมีระดับความ  
คิดเห็นมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ และกลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็น  
มากกว่ากลุ่มข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.938	3	1.646	4.762**	0.003
ภายในกลุ่ม	79.851	231	0.346		
รวม	84.789	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่ง (F=4.762)

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				
	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.61	-	0.55223*	0.15639	0.27421
ลูกจ้างประจำ	3.06	-	-	0.39583	0.27802
พนักงานราชการ	3.46	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	3.34	-	-	-	-

\* P < .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า กลุ่มลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่ม  
ข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน  
จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	5.297	1.766	4.485**	0.004
ภายในกลุ่ม	231	90.937	0.394		
รวม	234	96.234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน  
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน (F=4.485)

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน  
จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน				
	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.50	-	0.59118*	0.3129	0.27760
ลูกจ้างประจำ	2.90	-	-	0.55990	0.31358
พนักงานราชการ	3.47	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	3.22	-	-	-	-

\* P < .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า กลุ่มลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่ม  
ข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7.366	3	2.455	4.917**	0.002
ภายในกลุ่ม	115.359	231	0.499		
รวม	122.724	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.36 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการ  
ปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่ง (F=4.917)

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน				
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	
	$\bar{X}$	3.54	2.88	3.41	3.17
ข้าราชการ	3.54	-	0.66353*	0.13228	0.36611
ลูกจ้างประจำ	2.88	-	-	0.53125	0.29741
พนักงานราชการ	3.41	-	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	3.17	-	-	-	-

\* P < .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า กลุ่มลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่ม  
ข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ  
ด้านตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	6.319	3	2.106	7.628**	0.000
ภายในกลุ่ม	63.782	231	0.276		
รวม	70.100	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.38 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่ง (F=7.628)

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ  
ด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ ด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่				
	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.59	-	0.64180*	0.09688	0.28539
ลูกจ้างประจำ	2.95	-	-	0.54492*	0.35641
พนักงานราชการ	3.49	-	-	-	0.18851
ลูกจ้างชั่วคราว	3.30	-	-	-	-

\* P < .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า กลุ่มพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่ม  
ลูกจ้างประจำและกลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มข้าราชการ  
อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.624	6	0.771	2.423*	0.027
ภายในกลุ่ม	72.519	228	0.318		
รวม	77.143	234			

\* P < .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร  
องค์กร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (F=2.423)  
แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7.284	6	1.214	3.571**	0.002
ภายในกลุ่ม	77.506	228	0.340		
รวม	84.789	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
(F=3.571)



ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายคู่

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	อำนาจการ	บริหารงาน	นโยบาย	ส่งเสริมการ	นิเทศติดตาม	ส่งเสริมสถาน	ตรวจสอบ
		บุคคล	และแผน	จัดการศึกษา	และประเมินผลฯ	ศึกษาเอกชน	ภายใน	
	3.46	3.46	3.33	3.47	3.87	3.28	3.38	
อำนาจการ	3.46	-	0.00108	0.12789	0.01281	0.41003*	0.18442	0.08442
บริหารงานบุคคล	3.46	-	-	-	-	-	-	-
นโยบายและแผน	3.33	-	0.2681	-	0.14070	0.53792*	0.05652	0.04348
ส่งเสริมการจัดการศึกษา	3.47	-	-	-	-	-	-	-
นิเทศติดตามและประเมินผลฯ	3.87	-	0.41111	-	0.39722	-	0.59444	0.49444
ส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	3.28	-	-	-	-	-	-	-
ตรวจสอบภายใน	3.38	-	-	-	-	-	-	-

\* P < .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มอำนาจการ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน  
จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5.809	6	0.968	2.441*	0.026
ภายในกลุ่ม	90.424	228	0.397		
รวม	96.234	234			

\*P < .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (F=2.441) แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5.003	6	0.834	1.615	0.144
ภายในกลุ่ม	117.721	228	0.516		
รวม	122.724	234			

จากตารางที่ 4.44 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ  
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.414	6	0.736	2.554*	0.021
ภายในกลุ่ม	65.686	228	0.288		
รวม	70.100	234			

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $F=2.554$ ) แต่เมื่อทำการทดสอบ  
ความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.328	2	0.164	0.495	0.610
ภายในกลุ่ม	76.815	232	0.331		
รวม	77.143	234			

จากตารางที่ 4.46 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.606	2	2.303	6.663**	0.002
ภายในกลุ่ม	80.184	232	0.346		
รวม	84.789	234			

\*\* P < .01

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด  
(F=6.663)

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	สพท.นธ.เขต			
	เขต 1	เขต 2	เขต 3	
	$\bar{X}$	3.68	3.47	3.33
สพท.นธ.เขต 1	3.68	-	0.20936	0.34249*
สพท.นธ.เขต 2	3.47	-	-	0.13314
สพท.นธ.เขต 3	3.33	-	-	-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 มีระดับความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 และบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน  
จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.723	2	0.861	2.115	0.123
ภายในกลุ่ม	94.511	232	0.407		
รวม	96.234	234			

จากตารางที่ 4.49 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	0.652	2	0.326	0.620	0.539
ภายในกลุ่ม	122.072	232	0.526		
รวม	122.724	234			

จากตารางที่ 4.50 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ  
ด้านหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.312	2	0.656	2.212	0.112
ภายในกลุ่ม	68.788	232	0.297		
รวม	70.100	234			

จากตารางที่ 4.51 ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่จัดขึ้นใหม่ มีบุคลากรที่มาจากกรหลอมรวมหลายหน่วยงาน มีภูมิหลังในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงาน จะต้องสร้างทีมงาน บริหารจัดการ ต้องสร้างความเข้าใจปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ให้ตรงกัน ต้องมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศเชิงการบริหาร พัฒนาองค์กร เพื่อให้มีความเข้มแข็งและมั่นใจในการทำงาน ขจัดปัญหาจากการปฏิบัติงานที่หลากหลาย การปรับแก้ไขพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample) ประชากร (Population) ได้แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 เขต คือ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 123 คน 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชวิถี เขต 2 จำนวน 98 คน และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชวิถี เขต 3 จำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 294 คน และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสม คือ ร้อยละ 80 ของจำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 5 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน

**1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) แบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ลักษณะของ แบบสอบถามมี จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ เกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น 4 ด้าน จำนวน 32 ข้อ คือ

- |                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร    | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน            | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน | จำนวน 8 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทาง ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

**1.2.3 วิธีการรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากแหล่งข้อมูลโดยตรงด้วยตนเองตามกำหนดเวลา ที่แจ้งแก่หน่วยงานที่เป็นข้อมูล และข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารที่ผู้อื่นได้รวบรวมไว้ เช่น ตำราทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เว็บไซต์ เป็นต้น

**1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ระดับความคิดเห็น ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้หลักการของ Likert Scales (วิศิษฐ์ จุลปานนท์ 2544:40 อ้างจาก ประคอง วรรณสูตร 2542:108)

3) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent – Samples t- Test

4) เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'

5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### 1.3 ผลการวิจัย มีดังนี้

**1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 235 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.30) อายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 28.50) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.50) ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 39.60) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 62.10) ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ คือผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอำนวยการ (ร้อยละ 32.80) และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามส่วนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 (ร้อยละ 41.30)

**1.3.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส** ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหารองค์กรสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และลำดับที่ 3 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีระดับความคิดเห็นเท่ากับด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

**1.3.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส** ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน โดยแยกเป็นหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 มีความคิดในปัจจัยทั้ง 4



ด้าน อยู่ในระดับมาก สำหรับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 มีความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 มีความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน

**1.3.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส** ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ การมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ ลำดับที่ 3 นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ลำดับที่ 4 มีการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ลำดับที่ 5 การชี้แจงภารกิจนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานประจำปี ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอทั่วทั้งหน่วยงาน ลำดับที่ 6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายและได้นำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายของหน่วยงาน ลำดับที่ 7 การสื่อสาร การติดต่อประสานงาน การให้ความร่วมมือภายในหน่วยงาน เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน และลำดับสุดท้าย คือ มีการชี้แจงให้บุคลากรรับทราบผลการดำเนินงานของหน่วยงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ การเงิน การพิจารณาความดีความชอบ

**1.3.5 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส** ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุด ลำดับที่ 2 ความทันสมัยของเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร ลำดับที่ 3 ลักษณะของสภาพอาคารสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ลำดับที่ 4 ความเหมาะสมของสภาพห้องทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง

สว่าง เสียงรบกวน การจัดสถานที่ ลำดับที่ 5 สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ ระบบสื่อสาร สถานที่สำหรับพักกลางวัน ลำดับที่ 6 ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลำดับที่ 7 การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ง่าย และสะดวกในการค้นหา และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานชี้แจงหรือให้ข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอทำให้สามารถทำงานได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

**1.3.6 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน**  
พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความภาคภูมิใจและรู้สึกรักว่ามีเกียรติในงานที่รับผิดชอบหรือชื่อเสียงของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุด ลำดับที่ 2 ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ลำดับที่ 3 การได้รับการยกย่องและเชิดชูในภูมิหลังด้านการศึกษาหรือความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ลำดับที่ 4 การปฏิบัติงานมีผลโดยตรงต่อค่าตอบแทน ลำดับที่ 5 ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ลำดับที่ 6 ระบบการประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนขั้นเหมาะสม เป็นธรรมและเสมอภาค ลำดับที่ 7 ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง พานะ ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตร เป็นต้น และลำดับสุดท้าย คือ ความรวดเร็วในการขึ้นตอนการดำเนินงานด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ

**1.3.7 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน**

พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุดเท่ากันทั้งสองข้อ ลำดับที่ 2 งานที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับงานอื่น ๆ ในหน่วยงานเดียวกัน และมีค่าคะแนนเท่ากับข้อการได้รับสนับสนุนให้เข้า

อบรม ศึกษา ต่อ สัมมนา เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ลำดับที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ลำดับที่ 4 บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ลำดับที่ 5 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน และลำดับสุดท้าย คือ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งในแต่ละครั้ง

**1.3.8 ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ** พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

**1.3.9 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ** พบว่ากลุ่มอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.10 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ** พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่ากลุ่มอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 30-40 ปี กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ สูงกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี

**1.3.11 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ** พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**1.3.16 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา** พบว่า ทุกกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างด้านผลประโยชน์ตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.17 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.

**1.3.18 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม** จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. ส่วนกลุ่มปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.

**1.3.19 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร** จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ มีความ









นราธิวาส ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มข้าราชการ

**1.3.28 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน** พบว่า กลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มข้าราชการ

**1.3.29 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร** จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานลักษณะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างด้านนโยบายและการบริหารองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.30 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า กลุ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอำนวยการ

**1.3.31 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** พบว่า กลุ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างด้านผลประโยชน์ตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.32 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.33 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม** จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.34 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร** จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดแต่ละหน่วยงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.35 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างๆ มีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 และกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2

**1.3.36 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านผลประโยชน์ตอบแทน** จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.37 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**1.3.38 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวม** จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 1.4 การทดสอบสมมติฐาน

**1.4.1 บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส** ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4.2 บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ทั้ง 3 เขต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นเท่ากันและอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิชัย ยุคตวิสาร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยเชิงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ซึ่งประกอบด้วย นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการนั้น ทั้งหมดมีระดับความสำคัญในระดับมาก และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ดังนั้น สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของน้ำจิต ชำวันดี (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่านโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่สอดคล้องกับสิทธิชัย ยุคทวิสาร (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจ ด้านนโยบายการบริหาร การบังคับมีระดับความสำคัญในระดับมาก

2.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิดา แก้วปลั่ง (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีใช้ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิชัย ยุคทวิสาร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญในระดับ

2.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประภาวรรณ วรรณบุตร (2543 : 144) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษากรณีเจ้าหน้าที่สายตรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ งบประมาณและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ได้รับความพึงพอใจในด้านดังกล่าวที่น้อยกว่า

**2.5 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน**  
พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประภาวรณ วรณบุตร (2543 : 144) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปราบปรามอาชญากรรมในคดีอุกฉกรรจ์ และสะเทือนขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่สายตรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในทางราชการและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในด้านต่าง ๆ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับความพึงพอใจในด้านดังกล่าวที่น้อยกว่า และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุตริตา แก้วปลั่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่มีใช้ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก

**2.6 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ** พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับรายชื่อ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

**2.7 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ** พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**2.8 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา** พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดย

ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.

2.9 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.10 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่ากลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มข้าราชการ

2.11 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.12 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพด้านต่าง ๆ พบว่า สถานภาพด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและหน่วยงานที่สังกัด ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม แตกต่างกัน โดยกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. ส่วนสถานภาพด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำและกลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มข้าราชการ สถานภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.06 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด ในส่วนที่ 3 มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีประเด็นในการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	<b>ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร</b>	
	<b>ปัญหาอุปสรรค</b>	
	1) นโยบายไม่ชัดเจนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยขาดความต่อเนื่อง	66
	2) เปลี่ยนผู้บริหารบ่อยเนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย	26
	<b>ข้อเสนอแนะ</b>	
	1) ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	69
	2) นโยบายควรยืดหยุ่นไม่ยึดติดกับส่วนกลาง	19
2.	<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>	
	<b>ปัญหาอุปสรรค</b>	
	1) ไม่มีความปลอดภัยเนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงกรณีความไม่สงบที่เกิดขึ้น ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	71
	2) สถานที่คับแคบต้องอยู่ร่วมกับหน่วยงานอื่นและขาดความสะอาด	38
	3) ขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	21
	4) การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระบบ ข้อมูลไม่ได้รับการเผยแพร่	33
	5) บุคลากรขาดความสามัคคี	14
	6) เจ้าหน้าที่แต่งกายไม่เหมาะสม	12

## ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ข้อเสนอแนะ</b>		
	1) ควรมีระบบรักษาความปลอดภัยที่หนาแน่น เพื่อลดความเครียดของเจ้าหน้าที่ลง	70
	2) ควรปรับปรุงซ่อมแซมอาคารให้แข็งแรง สร้างอาคารใหม่ที่เป็นเอกเทศและเน้นความสะอาด ปรับภูมิทัศน์จัดสถานที่สำหรับพักผ่อน/รับประทานอาหาร	45
	3) ควรจัดอุปกรณ์ให้พร้อมและสะดวกในการปฏิบัติงาน	33
	4) ควรใช้ระบบ IT มาใช้ในการบริหารงานเอกสาร	36
	5) ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เพื่อประโยชน์ในการประสานงาน	9
3.	<b>ด้านผลประโยชน์ตอบแทน</b>	
<b>ปัญหาอุปสรรค</b>		
	1) ค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	21
	2) ค่าเสี่ยงภัยน้อยเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง	57
	3) การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีความยุติธรรมไม่โปร่งใสไม่นำผลงานมาเป็นตัวชี้วัด	29
<b>ข้อเสนอแนะ</b>		
	1) ควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสถานะเศรษฐกิจ	27
	2) ควรเพิ่มค่าเสี่ยงภัยและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ควรมอบเหรียญราชการชายแดนแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกคน	62
	3) ควรนำผลงานมาเป็นตัวชี้วัดผลตอบแทนและดำเนินการด้วยความยุติธรรมโปร่งใส	31
4.	<b>ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>	
<b>ปัญหาอุปสรรค</b>		
	1) บุคลากรขาดความรู้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่ง	12
	2) การดำเนินการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรมและดำเนินการล่าช้า	14
	3) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรไม่มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน และขาดการประชาสัมพันธ์ในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่	11
	4) ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน เช่น ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ	17

## ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ข้อเสนอแนะ</b>		
1)	ควรจัดอบรมนอกสถานที่และต่อเนื่องและจัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่ง ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	15
2)	ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งควรดำเนินการตามกระบวนการโดยเร็ว ลดขั้นตอนในการดำเนินการและแจ้งความคืบหน้าให้บุคลากรทราบ	14
3)	ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันและควรวัดที่ผลงานและสร้างความเป็นธรรม	26
4)	ควรขยายตำแหน่งให้กว้างกว่าเดิม	7

จากตารางที่ 4.52 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 73 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ได้แสดงความคิดเห็นว่า นโยบายไม่ชัดเจนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยขาดความต่อเนื่อง (66) และเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยเนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย (26) โดยเสนอแนะให้กำหนดคน นโยบายที่ชัดเจนต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (69) และนโยบายควรยืดหยุ่นไม่ยึดติดกับส่วนกลาง (19) 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็นว่า ไม่มีความปลอดภัย เนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงกรณีความไม่สงบที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (71) สถานที่คับแคบต้องอยู่ร่วมกับหน่วยงานอื่นและขาดความสะอาด (38) ขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน (21) การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระบบ ข้อมูลไม่ได้รับการเผยแพร่ (33) บุคลากรขาดความสามัคคี (14) และเจ้าหน้าที่แต่งกายไม่เหมาะสม (12) โดยเสนอแนะให้ ควรมีระบบรักษาความปลอดภัยที่หนาแน่น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียดน้อยลง (70) ควรปรับปรุงซ่อมแซมอาคารให้แข็งแรง สร้างอาคารใหม่ที่เป็นเอกเทศ และเน้นความสะอาด ปรับภูมิทัศน์ จัดสถานที่สำหรับพักผ่อน/รับประทานอาหาร (45) ควรจัดอุปกรณ์ให้พร้อมและสะดวกในการปฏิบัติงาน (33) ควรใช้ระบบ IT มาใช้ในการบริหารงานเอกสาร (36) และควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน (9) 3) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ได้แสดงความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง (21) ค่าเสี่ยงภัยน้อยเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานใน

พื้นที่เสี่ยง (57) และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่มีความยุติธรรม ไม่โปร่งใส ไม่นำผลงานมาเป็นตัวชี้วัด (29) โดยเสนอแนะให้ควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสถานะเศรษฐกิจ (27) ควรเพิ่มค่าเสี่ยงภัยและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ควรมอบเหรียญราชการชายแดนแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกคน (62) และควรนำผลงานมาเป็นตัวชี้วัดผลตอบแทนและดำเนินการด้วยความยุติธรรมโปร่งใส (31) 4) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็นว่าบุคลากรขาดความรู้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่ง (12) การดำเนินการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรมและดำเนินการล่าช้า (14) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรไม่มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและขาดการประชาสัมพันธ์ในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ (11) และไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน เช่น ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ (17) โดยเสนอแนะให้จัดอบรมนอกสถานที่และต่อเนื่อง และจัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่ง ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (15) ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งควรดำเนินการตามกระบวนการโดยเร็ว ลดขั้นตอนในการดำเนินการ และแจ้งความคืบหน้าให้บุคลากรทราบ (14) ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันและควรวัดที่ผลงานและสร้างความเป็นธรรม (26) และควรขยายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม (7)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในระดับมาก ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดควรจะมีการพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อมุ่งใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

**3.1.1 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร** ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ยึดหยุ่น ต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติได้จริง

**3.1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** ควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มแข็ง จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมในการปฏิบัติงาน มีห้องทำงานและภูมิทัศน์โดยรอบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีระบบไอทีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

**3.1.3 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน** ควรใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และดำเนินการเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ให้เป็นรูปธรรมและรวดเร็ว เพื่อเป็นแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**3.1.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เพื่อมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

**3.1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1** ควรนำปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มาพิจารณาปรับปรุง เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

**3.1.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2** ควรนำปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน มาพิจารณาปรับปรุง เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

**3.1.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3** ควรนำปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มาพิจารณาปรับปรุง เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

### **3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

**3.2.1** ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปางอื่น ๆ ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

**3.2.2** ควรศึกษาและส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546” (2546, 7 กรกฎาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 63 ก หน้า 54
- กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กิ่งพร ทองใบ (2550) “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ในเอกสารการสอนชุดวิชาวิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 6 หน้า 14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ สถาบันอนาคตเพื่อการพัฒนา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในองค์กร” สืบค้นจากระบบออนไลน์ Available:<http://www.ifd.or.th>
- กัญญา ลินทรต้นศิริกุล (2550) “เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ” ในเอกสารการสอนชุด วิชาวิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 8 หน้า 103 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขา วิทยาการจัดการ
- คุณครู.คอม “หลักและกระบวนการบริหาร 2004” สืบค้นจากระบบออนไลน์ <http://www.kunkroo.com/admin1.html>.
- จรัญญา ลำไย (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานช่วย อำนาจการนักบริหาร สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” ภาคนิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จรัญ ยางประเสริฐ (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคน เข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีด่านตรวจคนเข้าเมือง” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จินดาต ปุณโณทก (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้น ประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จินดารัตน์ สุภนคร (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบ ภายในของธนาคารออมสิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิระโชค วีระสข สุรพล ราชภัณฑารักษ์ และสุรพันธ์ ทับสุวรรณ (2546) รัฐศาสตร์ทั่วไป พิมพ์ครั้งที่ 13 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (2543) “การบริหารงานความปลอดภัย” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานความปลอดภัย หน่วยที่ 1 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชุมพร คุรุพัฒน์ (2550) “การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนกลยุทธ์และการควบคุม หน่วยที่ 6 หน้า 38 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชัยพล เอกกุล (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจนครบาลบางโพธิ์พวง” ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชัยวัฒน์ ศีกษยาด (2545) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดบุรีรัมย์” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2549) “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14 หน้า 416 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- \_\_\_\_\_ “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14 หน้า 412-415 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ธงชัย สันติวงษ์ (2536) องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธนาคารแห่งประเทศไทย *Bank of Thailand 2546 “วัฒนธรรมองค์กร”* สืบค้นจากระบบออนไลน์ <http://www.bot.or.th/bothomepage/BankAtWork/AboutBot/Organize/Culture/efficiency.htm>
- ธานีรินทร์ สุธฤกษ์ขจร (2543) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นคร บางน้อมน้อย (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีนายสถานีรถไฟในสังกัดกองจัดการเดินรถ เขต 2” ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



- นพดล เจริญทรัพย์ (2543) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน  
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพัฒนา  
สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- น้ำจิต ขาวันดี (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร  
กรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ” ภาคนิพนธ์ปริญญา  
โทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546) *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ* พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพมหานคร อินโนกราฟิก
- บัณฑิต จารุเนตร (2546) “ทัศนคติต่อการบริหารความปลอดภัย การรับรู้ประโยชน์ การบริหาร  
ความปลอดภัยและประสิทธิภาพการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ”  
ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546” (2545, 7 กรกฎาคม) *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 120 ตอน  
พิเศษ 73 ง หน้า 1-31
- “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2550” (2550, 14 มีนาคม) *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 124 ตอน  
พิเศษ 29 ง หน้า 22-23
- ประภาวรณ วรรณบุตร (2534) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปราบปรามอาชญากรรมในคดี  
อุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่สายตรวจใน  
กองบัญชาการตำรวจนครบาล” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พิมพ์ดี  
ปรีศณี พิมพ์ไพศาล (2542) “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชา  
พื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์  
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ (2547) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษา  
กรณี อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542” (2546) กรุงเทพมหานคร นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์

- พรวรรณ จันทรสข (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักคลัง  
จังหวัด กรมบัญชีกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ยงยุทธ เกษสาคร (2549) การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร วิ.เจพรีนติ้ง
- เรืองอุไร ช่วยชู (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษา  
เฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ลัทธிகาล ศรีวะรมย์ (2549) “การจัด โครงสร้างองค์กร” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการ  
องค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน้าที่ 3 หน้า 169 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิยะดา อินทรวิมลเมธา (2544) “ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร :  
ศึกษากรณีสำนักงานภาษีสรรพากรพื้นที่ 8” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิศิษฐ์ จุลปานนท์ (2544) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กรมส่งเสริมสหกรณ์ : กรณีศึกษาข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่”  
ปริญญาวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์  
มหาวิทยาลัย แม่โจ้
- แวอาแซ เลาะแม (2541) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด  
(มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะธนาคารสาขาในจังหวัดยะลา” ภาคนิพนธ์ปริญญา  
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์
- วัตรภู อางหาญ (2542) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์มและไซเทกซ์
- สมชัย แสงสว่าง (2540) “ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์  
มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- สมศักดิ์ สุขใจ (2531) “ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
 นายตำรวจ หลักสูตรสารวัตรป้องกันและปราบปราม รุ่นที่ 1 หลักสูตรสารวัตร  
 สืบสวนสอบสวน รุ่น 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สรสิขา พระธาตุ (2545) “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
 สังกัดสำนักงานจรตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
 การบริหารงานยุติธรรม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2533) *สาธารณบริหารศาสตร์* กรุงเทพมหานคร :  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สาธิต แก้วรากมุก (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การ  
 บริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย” ภาคนิพนธ์  
 ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
 ศาสตร์
- สิทธิชัย ยุคทวิสาร (2547) “ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ  
 ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง” ปัญหาพิเศษ  
 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สิริรวี กอบประดิษฐ์ “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงการ  
 ต่างประเทศ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม  
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี  
 สำนักงานประมาณ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุดธิดา แก้วปลั่ง (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์  
 จังหวัดลำปาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิชาบริหารธุรกิจ  
 มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สุรพงษ์ ภิโยภภาพ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน” วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหาร โครงการบัณฑิต  
 เทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
 สอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ภาคนิพนธ์

- ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) *คู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน*  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550) “*การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ*”  
สืบค้นจากระบบออนไลน์ <http://www.opdc.go.th>
- อรุโณ อิศรวิชิตชัยกุล (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- อุไรวรรณ โปรงมาก (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร” ภาคนิพนธ์  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เอกชัย เพียงใจวงศ์ (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติด  
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจอำเภอแม่จัน จังหวัด  
เชียงราย” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒน  
บริหารศาสตร์
- เอกราช มณีกรรณ์ (2542) “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล :  
กรณีศึกษาจังหวัดมุกดาหาร” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Delamotle, Y. and Takezawa, S. (1984) *Quality of Work Life in International Perspective*  
Genave : International office.
- Henri Fayol (1949) “General and Industrial Management” London : Pitman, pp. 5-6.
- Luther Gulick (1963) *Papers on the Science of Administration* New York : Harper &  
Brother Publishers.
- Maslow, Abraham Harold (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York  
: Harper and Row.
- Massie, Joseph L., and John Douglas (1981). *Managing : A contemporary Introduction*. 3 rd ed.  
Englewood Cliffs New Jersey : Prentice
- Mayo, Elton (1933) *The Human Problem of an Industrial Civilization* New York: Macmillan.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สำหรับสอบถามบุคลากร ระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงาน  
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามด้านส่วนบุคคล เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน  
7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ใน 4 ด้าน จำนวน 32 ข้อ คือ

- ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร จำนวน 8 ข้อ
- ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ
- ด้านผลประโยชน์ตอบแทน จำนวน 8 ข้อ
- ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการ  
เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เป็นคำถามปลายเปิด

2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อความตามความเป็นจริง

3. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลแบบสอบถามเป็นความลับ และใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น  
ข้อมูลที่ได้จะไม่กระทบกระเทือน หรือทำความเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

4. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งคืนผู้แจกแบบสอบถาม  
โดยตรง และขอขอบพระคุณท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้

มันทนา วุ่นหนู

ผู้วิจัย

## ตอนที่ 1

### ข้อมูลเกี่ยวกับด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความ  
ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี  30-40 ปี  41-50 ปี  สูงกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส.  อนุปริญญา/ปวส.  
 ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 10 ปี  10-20 ปี  สูงกว่า 20 ปี

5. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการ  ลูกจ้างประจำ  พนักงานราชการ  ลูกจ้างชั่วคราว

6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กลุ่มอำนวยการ  กลุ่มบริหารงานบุคคล  กลุ่มนโยบายและแผน  
 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา  กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลฯ  
 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน  หน่วยตรวจสอบภายใน

7. หน่วยงานที่สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3



## ตอนที่ 2

## ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่าน เพียงช่องเดียวเท่านั้น ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

## ตัวอย่าง

รายการปัจจัยที่ประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน			✓		

หากท่านทำเครื่องหมาย ✓ ระดับ 3 หมายความว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

รายการปัจจัยที่ประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร						
1	นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
2	การชี้แจงภารกิจ นโยบาย หรือแผนปฏิบัติงานประจำปี ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอทั่วทั้งหน่วยงาน					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย และได้นำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายของหน่วยงาน					
4	การมอบหมายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ					
5	ลักษณะการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน					
6	การสื่อสาร การติดต่อประสานงาน การให้ความร่วมมือภายในหน่วยงาน เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน					
7	มีการกำกับ ควบคุม ติดตามการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
8	มีการชี้แจงให้บุคลากรรับทราบผลการดำเนินงานของหน่วยงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส เช่น การใช้งบประมาณ การเงิน การพิจารณาความดีความชอบ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
9	ลักษณะของสภาพอาคารสถานที่ที่ปฏิบัติงาน					
10	ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน					
11	ความเหมาะสมของสภาพห้องทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงรบกวน การจัดสถานที่					

รายการปัจจัยที่ประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ ระบบสื่อสาร สถานที่สำหรับพักกลางวัน					
13	บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
14	การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ง่ายและสะดวกในการค้นหา					
15	หน่วยงานชี้แจงหรือให้ข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทำให้สามารถทำงานได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น					
16	ความทันสมัยของเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร					
<b>ด้านผลประโยชน์ตอบแทน</b>						
17	ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ					
18	ระบบการประเมินผล เพื่อพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนขั้น เหมาะสม เป็นธรรมและเสมอภาค					
19	การปฏิบัติงานมีผลโดยตรงต่อค่าตอบแทน					
20	ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง พาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น					
21	ความรวดเร็วในขั้นตอนการดำเนินงานด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการต่างๆ					
22	ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ					
23	ความภาคภูมิใจและรู้สึกว่ามีเกียรติในงานที่รับผิดชอบหรือชื่อเสียงของหน่วยงานที่ปฏิบัติ					
24	การได้รับการยกย่องและเชิดชูในภูมิหลังด้านการศึกษาหรือความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					

รายการปัจจัยที่ประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
25	โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน					
26	บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
27	งานที่รับผิดชอบ มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับงานอื่น ๆ ในหน่วยงานเดียวกัน					
28	ความเหมาะสมของระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งในแต่ละครั้ง					
29	โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน					
30	การได้รับสนับสนุนให้เข้าอบรม ศึกษาต่อ สัมมนา เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน					
31	การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ ทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
32	ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					

## ตอนที่ 3

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ว่าผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมหรือสนับสนุนปัจจัยในด้านใด อย่างไรบ้าง

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

**ภาคผนวก ข**  
**หนังสือ**



ที่ ศธ 0522.17/ บ 178

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๗ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต1

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นาง มันทนา วุ่นหนู นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส ” ตามโครงการ  
วิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้ง  
บุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษา  
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 178

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นาง มันทนา วุ่นหนู นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส” ตามโครงการ  
วิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้ง  
บุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษา  
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182.8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/บ 178

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นาง มันทนา วุ่นหนู นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนราธิวาส” ตามโครงการ  
วิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้ง  
บุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษา  
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182.8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 127

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพลู อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

28 กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขออนุญาตระงับให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางมันทนา วุ่นหนู นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบ  
มานี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยจากท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัย  
ที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

1. นายอาคูลย์ พรหมแสง  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3  
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3  
อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส
2. นายสว่าง ชินพงษ์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปยู  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านปยู  
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส
3. นายอนุกุล ชูนุ้ย  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าดงขอ  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านป่าดงขอ  
อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส
4. นางสาวทองกร เตชปัญญา  
ตำแหน่ง นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 ว  
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1  
อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
5. นางสาวอุไรวรรณ ชินพงษ์  
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ  
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส  
อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

**ภาคผนวก ค**  
**การทดสอบค่าความเชื่อมั่น**

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded(a)	1	3.3
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	32

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	116.52	335.901	.713	.810
Q2	116.55	335.328	.677	.810
Q3	116.66	338.877	.634	.812
Q4	116.59	337.180	.679	.811
Q5	116.48	341.187	.627	.813
Q6	116.79	340.956	.668	.813
Q7	116.83	339.005	.685	.812
Q8	116.93	335.924	.700	.810

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q9	116.48	351.401	.155	.820
Q10	116.48	343.330	.775	.814
Q11	115.31	237.507	.269	.962
Q12	116.72	346.421	.400	.816
Q13	116.52	339.759	.574	.813
Q14	116.72	339.064	.608	.812
Q15	116.69	343.293	.539	.814
Q16	116.48	345.759	.540	.816
Q17	116.55	332.970	.629	.809
Q18	116.93	325.067	.861	.804
Q19	116.93	340.281	.514	.813
Q20	116.86	344.766	.491	.815
Q21	116.72	340.135	.661	.812
Q22	116.76	336.047	.669	.810
Q23	116.59	341.108	.622	.813
Q24	116.69	344.293	.618	.815
Q25	116.69	340.007	.625	.812
Q26	116.79	341.313	.552	.813
Q27	116.76	336.475	.695	.810
Q28	116.66	342.734	.528	.814
Q29	116.79	340.670	.538	.813
Q30	116.83	338.148	.668	.811
Q31	116.83	341.005	.604	.813
Q32	116.69	337.650	.719	.811

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นางมันทนา วุ่นหนู
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	22 สิงหาคม 2511
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
<b>ประวัติการศึกษา</b>	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2541
<b>สถานที่ทำงาน</b>	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส
<b>ตำแหน่ง</b>	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 ว