

บรรณานุกรม

- กาญจนา เคนทวาย. ประสิทธิภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของสำนักทะเบียน
อำเภอ และ กิ่งอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.: สถาบันราชภัฏ
มหาสารคาม, 2545.
- กิตติมา ปรีดีคิดก. ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์, 2529.
- เกษตรและสหกรณ์, กระทรวง. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน พ.ศ.2545 . ลงวันที่
9 ตุลาคม 2545.
- ฉัตรชัย อรณนันทน์. หลักการบริหารโรงเรียน. แผนกเอกสารการพิมพ์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก, 2524.
- ชลประทาน. กรม. งานชลประทาน เพื่อประชาชน, ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- _____. คำสั่งกรมชลประทานที่ 490/2545 เรื่อง การแบ่งงานและกำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบภายในของสำนักและกอง. ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545.
- _____. คำสั่งกรมชลประทานที่ ข.153/2546 เรื่อง การแบ่งงานและกำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบภายในของสำนักและกอง. ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2546.
- _____. เปิดเล่ม “ ยุคใหม่กรมชลประทาน, ”.วารสารข่าวชลประทาน. 12(65) : 2 ; กรกฎาคม,
2546.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. พฤติกรรมในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1 ศูนย์สื่อสารกรุงเทพฯ :
สหมิตรออฟเซต, 2536.
- ฉภัทร สร้อยจิต. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีการปรับ
ลดอัตรากำลังคน สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2544.
- ณรงค์ บุญมี. “มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร”นักบริหาร.1 (14) : 33-35; กันยายน 2521.
- คุณฎี आयुวัฒน์ และคณะ. การสนับสนุนองค์กรชุมชนในการจัดการทรัพยากรป่าไม้.
โครงการวิจัยวนศาสตร์ชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น., 2535.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. ราชการยุคใหม่. เอกสารประกอบการบรรยาย. โครงการฝึกอบรม
ทางไกล หลักสูตรการบริหารงาน: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่, ม.ป.ป.
- ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
2535.

- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- _____. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- _____. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2541.
- ธีรพล คุปตานนท์, ร.ต.ท. ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของ
พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.:
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2545.
- ประชุม รอดประเสริฐ. นโยบายและการวางแผนหลักการ และทฤษฎี. กรุงเทพฯ :
เนติกุลการพิมพ์, 2528.
- ปริญญา เสมานู. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-
พลตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.
- เพชรรัตน์ เจริญลาภ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการได้รับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน
ISO 9002 : ศึกษากรณีองค์กรในกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.
- “พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545.” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 199 ตอนที่
99 ก. หน้า 20. 2 ตุลาคม 2545.
- มัลลิกา ดันสอน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ด , 2544.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2535.
- วินัย โยธาฤทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการปฏิบัติงาน
พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนพื้นที่จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2546.
- วิรัตน์ ศรีวิทย์. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.: สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2546.
- วิศรุต มีแก้ว. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการปฏิบัติงานของพนักงาน
สอบสวน: ศึกษากรณีสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จ.อุบลราชธานี ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.
(พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และ
ไซเท็กซ์, ม.ป.ป.
- ศุภชัย วิมานไพจิตร. ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สถาบันราชภัฏ
มหาสารคาม, 2545.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีสังคมวิทยา: พิมพ์ที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- สมคิด บางโม. “ขวัญ” นิตยสาร, 21: 23-24; พฤศจิกายน 2543.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2525.
_____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
_____. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2532.
- สมพร เพ็ญจันทร์. แนวคิดและหลักการจัดการในองค์กรสาธารณะ : สมาร์ทพรีนซ์, 2544.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991, 2545.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมวิทยาชุมชน: หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2536.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. การปฏิรูประบบราชการ: การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์, 2543.
- สัมพันธ์ พันธุ์พุกภัย. สถิติประยุกต์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น : ขอนแก่น
การพิมพ์, 2541.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช,มหาวิทยาลัย. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี. มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. การวิเคราะห์ถดถอย : แนวคิด วิธีการ
และการประยุกต์ใช้ เล่ม 5. กรุงเทพฯ: เลียงเชียงการพิมพ์, 2536.
- สุพจน์ วัฒนวิเชียร. ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
ยางตลาด จำกัด จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม.: สถาบันราชภัฏมหาสารคาม,
2543.
- หวน พันธุ์พันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2528.
- อำนาจ นิมมา. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัด
ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม.: สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2545.

อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2525.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก.

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(สำเนา)



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑ / ว ๐๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักชลประทานที่ ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน.....ชุด

ด้วย นายธีรพงษ์ เจริญผ่อง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ภาคสมทบ ศูนย์มหาสารคาม ได้ศึกษาวิจัยและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีผล
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทาน ที่ ๖ "
เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวม
ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทาน
ที่ ๖ เพื่อประกอบการวิจัยให้เสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

✍

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๔

๐๕๗๖๗

(นายกมล นี้อยมไพศาล)

๓๕.๗.๐

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

หมายเลขแบบสอบถามที่

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและ
ลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 มีจำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและ
ลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 มีจำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 จำนวน 12 ข้อ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6
คำตอบจะเป็นความคิดเห็นตามความเป็นจริงของแต่ละบุคคล จึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด

3. คำตอบที่ได้จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น คำตอบ
ที่เป็นจริงของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด
ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริง

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านได้ตอบแบบสอบถาม
ครบทุกข้อแล้วหรือยัง แบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อเท่านั้นจะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และ
สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นายธีรพงษ์ เจริญผ่อง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ 1. ชาย หญิง

V1

2. อายุปี

V2

3. การศึกษาชั้นสูงสุด

1. ประถมศึกษา 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

V3

3. มัธยมศึกษาตอนปลาย 4. ปวช.

5. ปวส. 6. อนุปริญญา

7. ปริญญาตรี 8. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส

V4

3. หย่า / แยกกันอยู่

5. ตำแหน่ง

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญ 2. ลูกจ้างประจำ

V5

6. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

1.ต่ำกว่า 5,000 บาท 2. 5,001 – 10,000 บาท

V6

3.10,001-15,000 บาท 4. 15,001-20,000 บาท

5.20,001-25,000 บาท 6. 25,001 – 30,000 บาท

7.30,000 บาท ขึ้นไป

7.ประสบการณ์การทำงาน (นับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ
จนถึงปัจจุบัน)

V7

ระยะเวลา.....ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

8.ที่พักอาศัยในปัจจุบัน

1. บ้านพักส่วนตัว 2. บ้านพักของทางราชการ

V8

3. บ้านเช่า 4. พักที่บ้านญาติ

5. อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ
สำนักชลประทานที่ 6

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> v9
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและรอบคอบเสมอ						<input type="checkbox"/> v10
3	การทำงานของท่าน ส่วนใหญ่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้เสมอ						<input type="checkbox"/> v11
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว						<input type="checkbox"/> v12
5	ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา						<input type="checkbox"/> v13

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
6	ท่านมีความรอบรู้ และสันทัดเกี่ยวกับ งานในหน้าที่						<input type="checkbox"/> V14
7	ในสถานการณ์เร่งด่วน ท่านมีความสามารถ ทำงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา						<input type="checkbox"/> V15
8	ท่านได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในการ ทำงานที่สำคัญเป็นประจำ						<input type="checkbox"/> V16
9	ท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> V17
10	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จเกินความคาดหวังของ ผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> V18

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและ
ลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง	ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด
มาก	หมายถึง	ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มาก
ปานกลาง	หมายถึง	ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้น้อยที่สุด

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1.1	1. ความรับผิดชอบ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา						<input type="checkbox"/> V19
1.2	ผู้บังคับบัญชาไว้ใจในการปฏิบัติงานของท่าน						<input type="checkbox"/> V20
1.3	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ใหม่ๆ						<input type="checkbox"/> V21
2.1	2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> V22
2.2	งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบไว้ชัดเจน						<input type="checkbox"/> V23
2.3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านมีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานมากขึ้น						<input type="checkbox"/> V24

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2.4	ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ						<input type="checkbox"/> V25
3. ความสำเร็จในการทำงาน							
3.1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง						<input type="checkbox"/> V26
3.2	ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ อยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> V27
3.3	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษได้ ประสบความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> V28
3.4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ						<input type="checkbox"/> V29
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่							
4.1	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น						<input type="checkbox"/> V30
4.2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับ ความก้าวหน้า						<input type="checkbox"/> V31
4.3	งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในด้านการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> V32

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	5. เงินเดือนและสวัสดิการ						
5.1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ปฏิบัติงานอยู่						<input type="checkbox"/> V33
5.2	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาปรับปรุงการจัด สวัสดิการอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> V34
5.3	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน						<input type="checkbox"/> V35
	6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
6.1	หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> V36
6.2	หน่วยงานมีการจัดบริเวณเป็นสัดส่วน สะดวก สบาย ต่อการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> V37
6.3	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะอาด ปราศจากมลภาวะ						<input type="checkbox"/> V38
	7. งบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้						
7.1	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ จะนำไปใช้เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและ เพียงพอ						<input type="checkbox"/> V39

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
7.2	หน่วยงานของท่านมียานพาหนะของทางราชการ เพียงพอกับการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> V40
7.3	หน่วยงานของท่านมีเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอกับ ปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> V41
8.1	8. การปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญของ ผู้ปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> V42
8.2	ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ						<input type="checkbox"/> V43
8.3	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการ ปฏิบัติงานและบุคลิกภาพ						<input type="checkbox"/> V44
9.1	9. นโยบายและการบริหาร หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน นโยบาย สอดคล้อง กับความต้องการและเป้าหมายของนโยบายระดับสูง						<input type="checkbox"/> V45
9.2	ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกระจายงานได้เหมาะสม กับความสามารถของบุคคล						<input type="checkbox"/> V46

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
9.3	ในหน่วยงานมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> V47
10.1	10. การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อ ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> V48
10.2	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติ อยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> V49
10.3	เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาใน การปฏิบัติงานจากท่านเสมอ						<input type="checkbox"/> V50
11.1	11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในสำนักงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การทำงาน						<input type="checkbox"/> V51
11.2	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ						<input type="checkbox"/> V52
11.3	บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/> V53

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด

มาก หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคมาก

ปานกลาง หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคปานกลาง

น้อย หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1	บุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ใน นโยบายและแผนการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> V54
2	ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยาก ซับซ้อน ยากในการ ปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> V55
3	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานไม่ทันสมัยและ เพียงพอกับปริมาณงาน						<input type="checkbox"/> V56
4	บุคลากรในหน่วยงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว						<input type="checkbox"/> V57
5	การมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้ปฏิบัติไม่มีความ เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ ปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> V58
6	ขณะปฏิบัติงานท่านไม่ได้รับความอิสระใน การตัดสินใจ						<input type="checkbox"/> V59

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
7	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เกินความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> V60
8	ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จทันตามกำหนด เวลา เนื่องจากงานมากเกินไป						<input type="checkbox"/> V61
9	การสั่งการให้ปฏิบัติงานให้ได้ตามปริมาณ และ คุณภาพของผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความ กดดันมาก						<input type="checkbox"/> V62
10	ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ปฏิบัติงานเกินขีดความรู้ ความสามารถ ทำให้ท่านเกิดความเครียดในการ ปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> V63
11	หน่วยงาน ไม่มีการพัฒนาปรับปรุง ระบบสวัสดิการ ในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> V64
12	ท่านไม่ได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการ วางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> V65
13	งานที่ทำในปัจจุบัน ไม่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						<input type="checkbox"/> V66
14	งานที่ทำในปัจจุบัน ไม่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						<input type="checkbox"/> V67

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ
 สำนักชลประทานที่ 6 มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน
 สามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ V68

เหมาะสมแล้ว

ไม่เหมาะสม

ควรปรับปรุงดังนี้.....

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ V69

เหมาะสมแล้ว

ไม่เหมาะสม

ควรปรับปรุงดังนี้.....

3. ความสำเร็จในการทำงาน V70

เหมาะสมแล้ว

ไม่เหมาะสม

ควรปรับปรุงดังนี้.....

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ V71

เหมาะสมแล้ว

ไม่เหมาะสม

ควรปรับปรุงดังนี้.....

5. เงินเดือน และสวัสดิการ V72

เหมาะสมแล้ว

ไม่เหมาะสม

ควรปรับปรุงดังนี้.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน V73
 เหมาะสมแล้ว
 ไม่เหมาะสม
 ควรปรับปรุงดังนี้.....

7. งบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ V74
 เหมาะสมแล้ว
 ไม่เหมาะสม
 ควรปรับปรุงดังนี้.....

8. การปกครองบังคับบัญชา V75
 เหมาะสมแล้ว
 ไม่เหมาะสม
 ควรปรับปรุงดังนี้.....

9. นโยบาย และการบริหาร V76
 เหมาะสมแล้ว
 ไม่เหมาะสม
 ควรปรับปรุงดังนี้.....

10. การได้รับการยอมรับนับถือ V77
 เหมาะสมแล้ว
 ไม่เหมาะสม
 ควรปรับปรุงดังนี้.....

11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล V78
 เหมาะสมแล้ว
 ไม่เหมาะสม
 ควรปรับปรุงดังนี้.....

12. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ V79
