

วช 117550



ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

รุ่งนภา เกษตรสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวรุ่งนภา เกษตรสินธุ์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กนกพร ทองสอดแสง) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ภณิตา สุนทรไชย) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรพร เฉลิมชิต) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติได้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....
(อาจารย์วุฒิพล ฉัตรจรัสกุล)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิท ตีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....1๕๐๗.....พ.ศ. 2558.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คิดเป็นร้อยละ 10.43 และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีความแปรปรวนของตัวแปร คิดเป็น ร้อยละ 9.25

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรลุป้าหมายความสำเร็จและความพอใจของทุกฝ่าย ปัจจัยด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : A Study on the Efficiency of Job Performance of Personnel Influencing the Sub-District Administrative Organizations in Panomprai District, Roi-Et Province

AUTHOR : Rungnapa Kasetsin **DEGREE :** M.B.A. (Business Administration)

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr. Panita Soonthornchai Major Advisor
Dr. Atcharaporn Chalermchit Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARA KHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

The purpose of the research is to assess the efficiency of job performance of the Sub-District Administrative Organization personnel in Panomprai District, Roi-Et Province, and to investigate the level of the job performance efficiency influencing the Sub-District Administrative Organizations. The samples were 214 Sub-District Administrative Organization personnel in Panomprai District, Roi-Et Province. The instrument was a questionnaire with a .907 reliability index. The statistics used were mean, standard deviation and factor analysis.

1. The average level of the job performance efficiency was at a high level ($\bar{X} = 3.75$). The four high rated items of the job performance efficiency were satisfaction ($\bar{X} = 3.78$), resource management ($\bar{X} = 3.77$), goal achievement ($\bar{X} = 3.74$), and operational process ($\bar{X} = 3.70$) respectively.

2. The overall percentage of the variance of all variables: goal achievement, satisfaction, resource management and operational process was 41.434%. The percentage of the variance of goal achievement and satisfaction was 21.746%. The percentage of the variance of the resource management was 10.435%. The percentage of the variance of the operational process was 9.253%.

๓

In conclusion, the three factors significantly influences job performance efficiency of the Sub-District Administrative Organizations in Panomprai District, Roi-Et Province consisting of goal achievement, satisfaction, resource management and operational process.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจากประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในด้านต่างๆ อย่างเต็มกำลัง และได้ให้กำลังใจตลอดมาตั้งแต่ต้นจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ภณิดา สุนทรไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
อาจารย์ ดร.อัจฉรพร เฉลิมชิต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ
ในการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้แทน
บัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นประธานการสอบ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ทองสอดแสง
และผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร. วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ ที่ได้ให้คำแนะนำและให้ข้อสังเกต
เพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ โดยผู้วิจัย ได้นำคำแนะนำไปปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนเสร็จ
สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความ
ช่วยเหลือ แนะนำการทำงานวิจัย และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ
พนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อนฯ
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตรุ่น 15 ที่ได้ให้กำลังใจตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณบิดา มารดา
บูรพาจารย์ ญาติพี่น้อง และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่อง ผู้วิจัย
ขอน้อมรับด้วยความเคารพ และหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่นำไปศึกษา
ในโอกาสต่อไป ผู้วิจัยขอยกความดีทั้งหมดแก่ทุกท่านที่กล่าวมาด้วยความจริงใจ

รุ่งนภา เกษตรสินธุ์

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฌ
สารบัญตารางภาคผนวก	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	7
บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
กรอบแนวคิดการวิจัย	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	51
เครื่องมือเพื่อหาประสิทธิภาพแบบสอบถาม	52

หัวข้อเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการวิจัย	73
อภิปรายผล	75
ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	87
ภาคผนวก ข ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม	93
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	100
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	102
ประวัติผู้วิจัย	108

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 47
2	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด 58
3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน 60
4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำแนกรายข้อ 61
5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ 62
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร จำแนกรายข้อ 63
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำแนกรายข้อ 64
8	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร 65
9	ผลการวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communalities) ค่าของตัวแปรกับปัจจัย 66
10	ตารางแสดงค่าน้ำหนักตัวแปรร่วม ค่าความร่วมกัน และค่าไอเกน 67
11	ผลลัพธ์แสดงเมทริกซ์องค์ประกอบ (Rotated Component Matrix) และค่าสัมประสิทธิ์ ของคะแนนปัจจัย (Factor Score Coefficients : W) เมื่อมีการหมุนแกน 68

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

- 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายองค์ประกอบของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน 31
- 2 กรอบแนวคิดการวิจัย 44



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1 ระดับคะแนนความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (IOC)	92
2 ระดับคะแนนค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation	96



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายแต่มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนสนองนโยบายแห่งรัฐแห่งราชการของรัฐบาลในการบริหารประเทศ และการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม คือการทำงานและการให้บริการสาธารณะต่างๆ เพื่อให้ประชาชนพึงพอใจในคุณภาพบริการตอบสนองและตรงกับความต้องการของประชาชน เป็นการบริหารราชการที่ส่งผลทางบวกต่อประชาชนและสังคม (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2557 : ออนไลน์)

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด คือ คน หรือบุคลากรในองค์กร การปฏิบัติงานของบุคลากรจึงถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างความสามารถ (Capability) และความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) หลายองค์กรจึงมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2543 : 196) ทั้งนี้ องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากรและด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 251-258)

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มีพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 13 แห่งนับเป็นองค์กรในระดับพื้นที่ ที่ได้ทวีความสำคัญ เนื่องจากมีบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่หลากหลายครอบคลุมเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจสังคม ด้านการเมืองการปกครอง

ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านการจัดการศึกษาท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลพนมไพร. 2556 : 8) จากปัญหาที่พบในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือกันเท่าที่ควร เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมทำให้การทำงานให้กับองค์กรไม่ค่อยเต็มที่ และการพิจารณาความดีความชอบขึ้นเงินเดือนไม่มีความยุติธรรม ทำให้พนักงานไม่เสียละทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่เท่าที่ควร และปัญหาที่พบในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความล่าช้าและการขาดประสิทธิภาพที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้เต็มรูปแบบ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านบุคลากรการดำเนินงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน (อุไรวรรณ สังขศิลา. 2557 : สัมภาษณ์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด และเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาจะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความภักดีให้เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด อันส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบรรลุ

เป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยไว้ ดังนี้

ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process And Operation) ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) ด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบล ในเขตอำเภอ พนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ปี 2557 จำนวน 459 คน (องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด. 2557 : 1-10)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ พนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ปี 2557 จำนวน 214 คน สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มา โดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีของยามานะ (Yamane. 1973 : 727-728 ; อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล. 2543 : 4)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) ประกอบด้วย

- 1) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
- 2) ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร
- 3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านความพอใจของทุกฝ่าย

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 13 อบต. ได้แก่ อบต.วาริสวัสดิ์ อบต.สระแก้ว อบต.โพธิ์ใหญ่ อบต.หนองทัพไทย อบต.คำไฮ อบต.น่านวล อบต.ค้อใหญ่ อบต.แสนสุข อบต.กุดน้ำใส อบต.ชานูวรรณ อบต.พนมไพร อบต.โคกสว่าง และอบต.โพธิ์ชัย

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยเริ่มทำการวิจัยกำหนดระยะเวลารวม 1 ปี โดยเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 จนถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีการดำเนินงานที่จะถือได้ว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและต้นทุนน้อยที่สุด โดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ ประกอบด้วย

1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ หมายถึง บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ทุ่มเทพปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีแรงจูงใจที่ดีเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทพฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้มีความถูกต้องและเชื่อถือ ได้ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรการทำงานมีความสอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงาน ประสานงานได้ราบรื่น เพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร

3. ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร หมายถึง บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด โดยมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีกลไกการติดตาม ควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรหมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย หมายถึง บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างการยอมรับยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของท่านในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อสร้างความสำเร็จแก่องค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่ 13 ตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ อบต. วารีสวัสดิ์ อบต. สระแก้ว อบต. โพธิ์ใหญ่ อบต. หนองทัพไทย อบต. คำไฮ อบต. นานวล อบต. ค้อใหญ่ อบต. แสนสุข อบต. กุดน้ำใส อบต. ชานูวรรณ อบต. พนมไพร อบต. โคนสว่าง และอบต. โพธิ์ชัย

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบล 13 ตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ทราบแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบล
เขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป
2. ทราบข้อมูลในด้านการวางแผนการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความ
เป็นมืออาชีพและมีมาตรฐานสากลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและนโยบาย
3. เป็นข้อมูลสนับสนุนแสดงหลักฐานความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1. งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2. งานวิจัยต่างประเทศ
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ เริ่มจากการพัฒนาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการผลิต ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรต่างๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารการวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ให้ความหมาย “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2546 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย คุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

อัครินทร์ พาพเสวต (2546 : 5) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ สร้างความร่วมมือร่วมใจ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในการคิดและวิเคราะห์ปัญหา

กมล ชูติพงษ์นาวิน (2548 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ เป็นการลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างรวมถึงคุณภาพของการมี ประสิทธิภาพ และความสามารถในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพ สูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลา ที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวคิดคำว่าประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีในการผลิต

มนฤทัย ลาภเฉลิมพงษ์ (2548 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน หมายถึง ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยที่จะต้อง ประหยัดเวลา แต่คุณภาพและปริมาณต้องออกมาดี สร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ และ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ภภาพิต ศรีสว่างวงศ์ (2549 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานหมายถึง การพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดและใช้ปัจจัย ทรัพยากรกระบวนการปฏิบัติงาน และความพอใจของทุกฝ่าย

กิฟสัน และ คณะ (Gibson And Others. 1988 : 37) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนต่อปัจจัยวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้ หลายตัวประกอบกัน อัตราการได้ผลตอบแทน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อัตราการสูญเปล่า สิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคล มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผล ได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและ ทันระยะเวลาที่กำหนดผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีการดำเนินงานที่จะถือได้ว่า มีประสิทธิภาพสูงสุด มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและ ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและต้นทุนน้อยที่สุด โดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่าง คุ่มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งหากองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงานทั้งการวางแผน การวางระบบงาน และการให้ความสำคัญกับตัวพนักงาน

รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควบคู่กัน เหล่านี้จะส่งผลกระทบยาวให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กร ตั้งไว้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลสามารถช่วยให้พนักงานในองค์กร ได้ค้นพบศักยภาพ ของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (ชัยญา ผลอนันต์. 2547 : 16 – 17)

ตลอดจนมีความผาสุกและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาองค์กร บุคลากรที่มี คุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านการบริการและการผลิตสินค้า องค์กร ก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี ช่วยเสริมสร้างความมั่นคง ให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผล ไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาคนจนมีความสามารถหารายได้มาช่วย ให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลกระทบต่อชุมชน ผู้นำระดับสูงขององค์กรอาจเคยมองคนว่า เป็นปัจจัย ในการผลิตในฐานะเดียวกับวัสดุ เครื่องจักร ที่ดิน และทุนทรัพย์ที่จำเป็นในการช่วยให้งาน ในองค์กรประสบความสำเร็จ จึงมุ่งเน้นการสรรหาและมองหาเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ และต่อเนื่องในการแสวงหาทางเลือกต่างๆ ที่จะทำให้คนในองค์กรมีความผาสุก มีความพึงพอใจ ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มี ประสิทธิภาพ และได้ทำงานในความรับผิดชอบของตนเองและงานส่วนรวม เพื่อให้องค์กร บรรลุถึงเป้าหมาย มองว่าพนักงานเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร จึงจำเป็นต้องสื่อสาร ให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่า ค่านิยม วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร ด้วย

การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า เกิดความสูญเปล่า การใช้เวลา คน และงบประมาณที่มากเกิดความ จำเป็นมีผลกระทบถึงต้นทุนและการลงทุนที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบ ข้อบกพร่องทั้ง โครงสร้างองค์กร นโยบาย การบริหารงานบุคลากร การใช้เทคโนโลยี การควบคุมคุณภาพการผลิต และคุณภาพของบุคลากร เป็นที่มาของการด้อยประสิทธิภาพทั้ง ระดับบุคคลและองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนา

เปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบ เพื่อแก้ปัญหาการขาดประสิทธิภาพการทำงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงค่าประสิทธิภาพในเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่าเกิดความจำเป็นรวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ได้เร็ว และมีคุณภาพ

3. การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่า การปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะว่า ความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพ

3.1 แนวคิดการวัดประสิทธิภาพ

แนวคิดการวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น อัตราการได้ผลตอบแทนในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อัตราการสูญเปล่าการใช้ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน ประสิทธิภาพเป็นการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยการผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพ ในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ โดยแบ่ง ประสิทธิภาพ 2 ระดับ คือ (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 15)

3.1.1 ประสิทธิภาพของบุคคล คือ การที่บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจ

3.1.2 ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี

โดยประหยัดเวลา ทั้งทรัพยากร และกำลังคน องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิต และการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด ข้าราชการมีขวัญกำลังใจดี มีความสุข ความพอใจในการทำงาน

ทั้งนี้ การประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการตรวจสอบเพื่อตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นที่มาของการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร และตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่สมควรประเมิน ได้แก่ (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 17)

1) การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์กรว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

2) การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณ ได้ครบถ้วนเพียงพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานถูกต้องเหมาะสมไม่เกิดความสูญเปล่า

3) กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process And Operation) โดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเลื่อนส่งต่อของงาน ความครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่น ไม่มีข้อขัดแย้ง

4) ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) โดยพิจารณาว่า ผลงานความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้ นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา คือ ลูกค้ำ ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กร พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ ชุมชน หน่วยงานของรัฐ

3.2 ประสิทธิภาพในระบบราชการ

มีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2548 : 2)

3.2.1 ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่

การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

3.2.2 ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3.2.3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มาขอรับบริการ

3.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (ชั้น สุขศิริ, 2549 : 125)

3.3.1 ปัจจัยทางกาย ประกอบด้วย

1) การพักผ่อน คนที่ทำงาน โดยไม่มีการพักผ่อน ย่อมทำให้ร่างกายอ่อนเพลียความชำนาญลดน้อยลงไป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะต่ำลง ซึ่งการพักผ่อนก่อให้เกิดผลดี คือ ผลผลิตจะเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ อุบัติเหตุในที่ทำงานลดลง สามารถกำจัดความเบื่อหน่ายและสิ่งที่ไม่น่าสนใจออกไปได้ รวมถึงความตึงเครียดลดน้อยลง

2) ช่วงเวลาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน หรือประมาณสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ถ้าหากทำงานมากกว่านี้ ประสิทธิภาพสุขภาพอนามัย กำลังและความสามารถจะลดน้อยลงไป

3.3.2 การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1) ลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2) ลักษณะที่เกี่ยวกับ ด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และ

ความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจการศึกษาอบรมและสั่งสมประสบการณ์

1.3) ลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2) ระดับความพยายามในการทำงาน ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่

การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงงานจูงใจในการทำงานต่ำ

3) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรมการติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคน ที่ไม่เหมือนกันสภาพทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมี ปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินผลผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมา ในระดับต่ำ ปานกลางและสูงจะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มทักษะในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

3.3.3 พฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานเป็นผลเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อม

1) ปัจจัยด้านตัวบุคคล

1.1) อิทธิพลทางสรีรวิทยา คือ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความง่วงจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมนอนหลับ หรือความหิวทำให้เราอยากรับประทานอาหาร

1.2) อิทธิพลทางบุคลิกภาพ คือ ลักษณะของแต่ละบุคคลที่จะทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาทำให้ประเมิน ถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลได้ เช่น ความขยัน ความใจเย็น ความชอบสังคม เป็นต้น

1.3) อิทธิพลทางสังคม คือ บทบาทหน้าที่ตาม โครงสร้างของสังคม ที่ทำให้แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติตาม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือ ตำแหน่งหน้าที่ที่แต่ละบุคคลกระทำอยู่

1.4) อิทธิพลทางวัฒนธรรม เนื่องจากในแต่ละสังคมจะมีแบบแผน ในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ประสบการณ์ของบุคคลแต่ละบุคคลก็จะแสดงออกมา ซึ่งพฤติกรรมจะแตกต่างกันออกไป

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรม ของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1) การส่งเสริมหรือการขัดขวางจากสภาพแวดล้อม เช่น การที่บุคคล หนึ่งตัดสินใจเดินเข้าร้านอาหารที่มีคนนั่งน้อยๆ แต่อีกคนหนึ่งอาจชอบเข้าร้านอาหารที่มีคน นั่งอยู่มากๆ

2.2) คุณสมบัติของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่ปรากฏอยู่ให้รับรู้

ในลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะเหล่านี้อาจดำเนินไปอย่างคลุมเครือซับซ้อน เป็นไปอย่างชัดเจน พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลจะตอบสนองนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การแปลความหมายของสิ่งต่างๆ เหล่านั้น รวมถึงบุคลิกภาพและพัฒนาการสังคมที่บุคคลนั้นๆ มีอยู่

2.3) ตำแหน่งที่ตั้งของสภาพแวดล้อม เช่น บุคคลที่มีที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน โดยคนบ้านไกลจากที่ทำงานจะมีพฤติกรรมอย่างหนึ่ง แต่เมื่อย้ายที่อยู่อาศัยมาอยู่ใกล้ที่ทำงาน ก็จะมีพฤติกรรมเปลี่ยนไป

3.3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ (สิริอร วิชชาวุธ. 2547 : 141)

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะรูปร่างอาคาร สภาพห้องปฏิบัติงาน การออกแบบห้องทำงานอากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน สถานที่จอดรถ เป็นต้น

2) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ลักษณะของงานที่ ทำ ลักษณะสภาพสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป โดยสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อความรู้สึกก็คือ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้า ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3) สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน เวลาเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติได้ซึ่งในการทำงานแข่งขันกับเวลานั้น บางคนทำงาน 7 วัน ต่อสัปดาห์ บางคนเพียง 6 หรือ 5 วันต่อสัปดาห์ บางคนทำงาน 10 - 12 ชั่วโมงต่อวัน โดยที่ไม่มีเวลาพัก บางคนทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่มีเวลาพัก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ อุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพ ที่เกิดจากการทำงานยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของแต่ละองค์กรจะมีสถานที่แตกต่างกันออกไป เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับเสียง และมลภาวะในอากาศ ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้หากอยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ย่อมสามารถทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานทรุดโทรมลงได้ เพราะฉะนั้นถ้าองค์กรนั้นๆ ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องย่อมจะช่วยลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลงได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ในการทำงานเราต้องพบปะกับผู้คนมากมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่อ ตลอดไปจนถึงพนักงานทำความสะอาด เพราะฉะนั้นการวางตัวและการปฏิบัติตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เราปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัว คือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเอง จำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงาน คือ การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ลักษณะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นการทำงานร่วมกัน พนักงานจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks” คุณลักษณะดังกล่าว ได้แก่ (Woodcoch And Mike. 1999 : 116)

4.1 มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives And Agreed Goal) วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานขององค์กรที่ต้องการทำให้การบรรลุผลสำเร็จ การที่ข้าราชการมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้ผลการทำงานเป็นตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

4.2 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness And Confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพข้าราชการจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเองและการทำความเข้าใจซึ่งกันและกันหมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรม ทักษะคติและความต้องการของบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนผันผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้ เพื่อให้ความสามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้อย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นใน ด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ/ไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิัยฮยอกรู้ฮยอกเห็นและความไม่ชอบควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.3 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support And Trust) การสนับสนุน

และไว้วางใจอย่างธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคคลไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบการทำงานก็ขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือที่ทำงานก็ตาม ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผยนอกเสียจากว่าเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆ กัน

4.4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation And Conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายงานและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

4.5 กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working And Decision Procedures) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรกส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมาอย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายจะต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญนั้นจุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะต้องสามารถป้องกันการเข้าใจผิด และการป้องกันการโต้เถียงในการตัดสินใจสั่งการข้าราชการที่ดี จะต้องมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็ว และจะอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นขบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารอย่างไรก็ตาม มีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับสายงานผิดพลาดมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดี มีระเบียบที่ยืดหยุ่น และชัดเจนต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจและยึดมั่นในหลักการการเห็นพ้องต้องกัน ในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจุบันนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัย ของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับการเห็นพ้องต้องกันนั้นเป็นเทคนิคที่มีประโยชน์ที่สุดในการทำงาน แต่การตัดสินใจที่เกิดจากการเห็นพ้องต้องกันก็เชื่อว่าเหมาะสมเสมอ ไปการเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่าผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีนี้จะทำได้ง่ายถ้ามีสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงาน

สามารถแบ่งปัญหากับพวกเขาเองและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุกๆ คน จะต้องพอใจอย่างน้อยที่สุด พวกคุณก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าคุณสามารถช่วยเหลือ การตัดสินใจได้

4.6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีผลผลักดันเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเอง ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุด คือ การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย หน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงาน หน่วยงานนั้นมักจะมีผลงานน้อย ดังนั้น การไม่มอบหมายงานจึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงาน การไม่มีการมอบหมายงาน หรือ มีการมอบหมายงานในระดับต่ำอาจมีสาเหตุมาจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับสมาชิก การพัฒนาข้าราชการหรือเกิดจากความกลัวผลที่เกิดตามมาจากการมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

4.7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) ทีมงานที่ดีเพียงแต่ดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงานด้วย การทบทวนงานจะทำให้ข้าราชการได้เรียนรู้จากประสบการณ์การที่ทราวจักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ละคน หรือทีม โดยส่วนรวม

4.8 การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้รับผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคน หรือของทีมงาน การพัฒนาข้าราชการในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะ และความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่แล้วก็ทำฝึกอบรมเพื่อให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่าง ไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นข้างใดข้างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าว

และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

4.9 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – Group Relation) ในการทำงานร่วมกันแม้ว่าทีมงานจะมีลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

4.9.1 แน่ใจว่าการกระทำในการตัดสินใจของทีมงานได้รับการสื่อสาร และเข้าใจ

4.9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่นเข้าใจปัญหา และอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น

4.9.3 คำนึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอย่างต่อเนื่อง

4.9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง

4.9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่าง

4.10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกอย่างชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งบทบาทสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท ดังนี้

4.10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ)

4.10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4.11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหมาย หรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน

การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องใช้ศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการเลือกใช้วิธีการในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมี 2 วิธี คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ลักษณะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นการทำงานร่วมกัน พนักงานจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เปิดเผย สนับสนุน ให้ความร่วมมือในกระบวนการทำงาน มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม พัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกระหว่างกลุ่มในการติดต่อสื่อสารที่ดี

5. องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

5.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นหัวใจในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งลูกจ้างและข้าราชการในองค์กรก็ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กร ในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเองว่ามีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรหรือไม่ คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน โดยจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 22)

5.1.1 สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมของประเทศไทย เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินของธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมของฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริหารบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สถานะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขั้นทางการผลิต การบริการแหล่งวัตถุดิบ คุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

5.1.2 สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กร ที่จะกำหนดทิศทางการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของข้าราชการ

5.1.3 ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของข้าราชการ โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมี ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพ ในการทำงาน สิ่งที่สำคัญ คือ ปรัชญา อุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมี เป้าประสงค์ที่เหมาะสมของชีวิต และการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเอง การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น มีการประดิษฐ์คิดค้น

5.1.4 กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจาก องค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้ เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ขององค์กร ได้แก่ การจัด โครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้าน ข้าราชการการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนา องค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

5.2 การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีเป้าหมายความสำเร็จอยู่ที่ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของคน ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของคนจึงประกอบไปด้วย (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 23)

5.2.1 ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ มีความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง เช่น เอาใจใส่จริงจัง มีมานะ อุตสาหะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสวงหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง การปฏิบัติตาม คำสั่งและมีระเบียบวินัย เช่น เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำแนะนำโดยไม่มีข้อ โต้แย้งพร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ ตรงต่อเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการระมัดระวังรักษา ดูแล การใช้ เครื่องมือ อุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆ ขององค์กรให้อยู่ในสภาพดีเสมอ และสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

5.2.2 ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ได้แก่ สามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพของงานที่สำเร็จ มีความถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ ครบถ้วนตามกำหนด มีความรับผิดชอบ สนใจ เอาใจใส่

และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วย ความรับผิดชอบ เชื่อถือได้และไว้วางใจ มีความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอน หรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องและมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

5.2.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลายๆ อย่างในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลกๆ ใหม่ๆ ที่มีความเป็นไปได้ สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน พฤติกรรมที่บ่งชี้ เช่น ปรับตนเอง หรือการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหา หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันไป คิดทางเลือกอื่นได้เหมาะสม ถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผล และค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เป็นคนช่างสังเกต เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงานถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

5.2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากองค์ประกอบต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้วยังมีทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง (Technical Skills) เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skills) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคล ในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ทักษะทางด้านความรู้ ความคิด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับตัดสินใจ เรื่องนโยบาย และแนวทางต่าง ๆ ขององค์กร

5.2.5 บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากบุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคลและคุณสมบัติเหล่านี้ เป็นต้นเหตุของการกระทำ ไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่างๆ ดังนั้นเมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออก หรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน เช่น

- 1) แสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รักงาน พอใจงาน
- 2) แสดงออกถึงการทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้น
- 3) แสดงออกถึงความสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ

5.2.6 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการทำงานสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน คือ เขาสามารถที่จะรับรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมั่นใจว่าตนเองมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นกับหมู่คณะ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า องค์กรประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จในองค์กรสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ในองค์กร กระบวนการทำงานการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีเป้าหมายความสำเร็จอยู่ที่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคน

6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งของระบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการตรวจสอบเพื่อตัดสินใจ เป็นที่มาของการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการประเมินการวัดผลงาน (Performance Assessment) เป็นวิธีอย่างหนึ่งของระบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะการวัดผลงานเป็นที่มาของข้อมูลข่าวสารที่ชี้แนะความมีประสิทธิภาพหรือความด้อยประสิทธิภาพของทุกส่วนประกอบในองค์กร เช่น บุคลากร โครงสร้าง นโยบาย การจัดการ การใช้ทรัพยากร การใช้เทคโนโลยีการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 251-258)

6.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) ในยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ที่เน้นให้คนทำงานมีฐานความรู้ที่เป็นแบบสหวิทยาการสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ (Multi skill) ซึ่งการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมีหลายอย่างจะอย่างไรให้งานที่รับผิดชอบทั้งหมดนั้นประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรคาดหวังซึ่งมีเทคนิคต่างๆ ในการบริการจัดการ ดังนี้

6.1.1 การทำงานให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยหาเทคนิคและเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

6.1.2 มีการวางแผนการทำงานทุกครั้งเพื่อที่เราจะได้มีกรอบแนวคิดหรือกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

6.1.3 ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะงานบางอย่างเราไม่สามารถทำคนเดียวให้ประสบความสำเร็จได้

6.1.4 การตั้งสติในการทำงานจะทำให้เรามีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ก่อนหรือตรงเวลาที่กำหนดและงานจะไม่เกิดความผิดพลาด

6.1.5 การเปิดใจรับหรือกล้าเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการลองผิดลองถูก เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหการทำงาน และคิดว่าปัญหาคือบทเรียนอันมีค่าซึ่งทำให้เราได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

6.1.6 การทำงานด้วยความรักซึ่งเป็นหัวใจของความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะการทำงานที่เรารักจะทำให้เรารู้สึกมีความสุขกับการทำงานนั้นนำมาซึ่งความกระตือรือร้นเพื่อการแสวงหาเทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของงานอยู่ตลอดเวลา

6.1.7 ความอดทนอดกลั้นเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะทำให้เราสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ เช่น การอดทนกับคำพูด พฤติกรรมของคน การอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค เป็นต้น

6.1.8 เพราะคนที่มีความทักษะการจัดการเป็นเลิศมักจะประสบความสำเร็จ เพราะเขาจะเป็นคนที่รู้จักวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน มีการหามาตรการการป้องกันปัญหาหรือแก้ไขปัญหา รู้จักพลิกวิกฤตให้เป็น โอกาส

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่น ในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ทুমเทพภูษิตงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีแรงจูงใจที่ดีเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรท่อมเทพภูษิตงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

6.2 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process And Operations) หมายถึง พิจารณาจากปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเลื่อนส่งต่อของงาน ความครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ช่วยปฏิบัติงานบุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มงาน มีความราบรื่น ไม่มีข้อขัดแย้ง (สนใจ ลักษณะ. 2543 : 251-258)

6.2.1 ประโยชน์ของการจัดทำระเบียบกระบวนการปฏิบัติ

- 1) ได้งานที่มีคุณภาพตามที่กำหนด
- 2) ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน
- 3) แต่ละหน่วยงานรู้งานซึ่งกันและกัน
- 4) บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกันได้
- 5) สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้าย

ตำแหน่งงาน

- 6) ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน
- 7) ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ
- 8) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน
- 9) ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
- 10) ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน
- 11) ช่วยลดการตอบคำถาม
- 12) ช่วยลดเวลาในการสอนงาน
- 13) ช่วยให้การทำงานเป็นมืออาชีพ
- 14) ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน

6.2.2 ลักษณะที่ดีของกระบวนการปฏิบัติงาน

- 1) กระชับ ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย
- 2) เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานและฝึกอบรม
- 3) เหมาะสมกับองค์กรและผู้ใช้งานแต่ละกลุ่ม
- 4) มีความน่าสนใจ น่าติดตาม
- 5) มีความเป็นปัจจุบัน (Update) ไม่ล้าสมัย
- 6) แสดงหน่วยงานที่จัดทำ วันที่บังคับใช้

- 7) มีตัวอย่างประกอบ
- 8) ลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
- 9) ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน คือ การทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรการทำงานมีความสอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานประสานงานได้ราบรื่น เพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร

6.3 ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร

การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐานความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร ดังต่อไปนี้ คือ (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 251-258)

6.3.1 ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กร ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

6.3.2 ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดี และมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

6.3.3 ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม หมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่ และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ทำงานเป็นงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ในการบริหารองค์กร

6.3.4 ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร

6.3.5 ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในกักรจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6.3.6 ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.3.7 ทำให้เกิดการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด โดยมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม ตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีกลไกการติดตาม ควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3.8 ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงาน

กับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร คือ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด โดยมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีกลไกการติดตาม ควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรหมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

6.4 ด้านความพอใจของทุกฝ่าย

ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือองค์กร ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความพอใจของทุกฝ่ายในหน่วยงาน พนักงานควรทราบเกี่ยวกับศิลปะของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้ (สมาใจ ลักษณะ. 2543 : 251-258)

6.4.1 การปรับปรุงตัวเอง การที่จะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ พนักงานควรปรับปรุงตัวเองให้เป็นที่น่านิยมนอกของผู้อื่น จึงจะทำให้ผู้อื่นอยากมาเข้าใกล้หรือติดต่อสัมพันธ์ด้วยการปรับปรุงตนเองนั้นต้องปรับปรุงทุกด้าน เช่น

1) การปรับปรุงด้านร่างกาย (Physical Adaptation) รู้จักระมัดรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ รวมทั้งการแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ จะเป็นการเสริมบุคลิกภาพให้น่าสนใจ เกิดความประทับใจทางกายภาพ

2) การปรับปรุงทางด้านอารมณ์ (Emotional adaptation) ต้องพยายามปรับปรุงตนเองอย่าเป็นคนที่มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์อย่างรวดเร็ว ควรจะมีอารมณ์หนักแน่น

3) การปรับปรุงทางด้านสติปัญญา (Intellectual Adaptation) ควรเป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง และรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความคิดของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล

4) การปรับปรุงทางด้านอุดมคติ (Ideational Adaptation) การเปลี่ยนแปลงอุดมคติไปตามความจำเป็น เพื่อปรับปรุงให้เข้ากับเรื่องนั้น

6.4.2 การรู้จักจิตใจของผู้อื่น การรู้จักจิตใจของผู้อื่นและความต้องการของคนอื่นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทุกคนชอบให้คล้อยตาม นอกจากนั้นทุกคนยังอยากให้คนอื่นสนใจ จึงควรให้ความสนใจแก่คนทุกคน เพื่อเป็นการให้กำลังใจ

6.4.3 การรู้จักคน เหตุที่ต้องรู้จักคน ไว้ เพราะบุคคลมีหลายจำพวก แล้วแต่จะแบ่ง เช่น ประเภทก้าวร้าวชอบแสดงออก (Extravert) กับเก็บตัวไม่กล้าแสดงออก (Introvert) บางคนโมโหจนเฉียวง่าย บางคนขี้อายชอบเก็บตัว บางคนชอบงานสังคม บางคนขี้อัจฉริยยา บางคนชอบเรียกร้องความปราน พนักงานที่ดีต้องพยายามใช้ลักษณะต่างๆ ของเขาให้เป็นประโยชน์ เช่น คนชอบงานสังคมก็อาจให้ทำงานทางด้านประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ความสุขใจ ความสบายใจ และความพอใจของคนในการทำงานจะมีหรือ ไม่กับบทบาทที่ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ถ้าทั้ง 2 ฝ่ายรู้จักกันและกัน รู้ความต้องการของกันและกัน และเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างถูกต้องแล้ว ความสุขใจ ความสบายใจ และความพอใจซึ่งเป็นบรรยากาศที่ทุกคนปรารถนา ในการทำงานร่วมกัน จึงจะเกิดขึ้น ดังนั้น เพื่อมนุษยสัมพันธ์ควรปฏิบัติตน ดังนี้

- 1) ปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของหน่วยงานนั้น
อย่าทำอะไรตามใจตนเอง โดยไม่มีหลักการ แบบงานส่วนตัว
- 2) ไม่เป็นผู้วางอำนาจ หรือถืออำนาจว่าตนเป็นเจ้านายมีอำนาจในหมู่
ลูกน้องจะทำอะไรก็ได้ มักใช้อำนาจเกิดขอบเขตที่ตนมีอยู่
- 3) เป็นผู้ที่สนใจและเอาใจใส่ในการงาน คอยตรวจดูแลงานทุกขณะ สิ่งใดที่
บกพร่องควรปรับปรุงแก้ไข ไม่ปล่อยให้งานเป็นไปตามยถากรรม
- 4) พยายามปรับปรุงงานที่ตนกำลังทำอยู่ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ทันสมัย
- 5) ไม่แสดงออกในลักษณะเคร่งเครียดหรือเคร่งขรึมจนเกินไป เป็นผู้มี
ลักษณะสดชื่น มีอารมณ์เย็น หรืออารมณ์ขันในบาง โอกาส แสดงออกซึ่งไมตรีจิตและมิตรภาพ
กับเพื่อนร่วมงาน
- 6) ติดตามผลงานว่าดำเนินการ ได้ผลอย่างไรมีอะไรเป็นอุปสรรคและ
สามารถสร้างการยอมรับ ยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 7) เป็นผู้รู้จักประนีประนอม ไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ ทำเรื่อง
เล็กๆ น้อยๆ ให้ผ่านเลยไป

8) อย่างเป็นคนเห็นแก่ได้ อย่าให้ถูกวิจารณ์ว่าเห็นแก่ของกำนัลจะเป็นการ
ทำลายมนุษยสัมพันธ์เสียความยุติธรรม ทำลายจิตใจผู้อื่น

9) กล้ารับผิดชอบในทันทีที่มีความเสียหายหรือความบกพร่องเกิดขึ้น

10) รักเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตน

11) เป็นผู้มีความอดทน หรือขันติธรรมเป็นพิเศษ

12) เป็นผู้สุจริตอย่างจริงใจ

13) เป็นผู้ที่รู้จักการเสียสละตามสมควรแก่อัธยาศัย

14) เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย มิตรภาพที่มีอยู่กับเพื่อนฝูงอย่างไร
เมื่อตำแหน่งสูง หรือใหญ่ขึ้นก็ควรรักษาไว้ในสภาพเดิม

15) ต้องระมัดระวังหลีกเลี่ยงการถูกวิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานหรือบังคับ
บัญชา ในกรณีเป็นคนหูเบา เป็นคนขวางอำนาจ ไม่ยุติธรรม ไม่รับผิดชอบ อย่างแสดงว่ายากจน
หรือมั่งมีเกินไป มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ความพอใจของทุกฝ่าย คือ การที่บุคลากรมีความรู้
ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างการยอมรับ ยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติงานจากเพื่อน
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรที่สามารถ
ปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิง
ในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของท่าน
ในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อสร้างความสำเร็จแก่องค์กร

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด
เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ว่า ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ คือ
ความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ทুমเทพปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน คือ การทบทวน
กระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน
และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร คือ ทรัพยากร
ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด โดยมีการจัดสรรทรัพยากร
ที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย คือ
บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างการยอมรับ ยกย่องชมเชย ในการ
ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรต่าง
ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการมอบอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น และการปฏิบัติงานของบุคลากรถือเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตตลอดจนช่วยสร้างความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขัน

บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามหลักรัฐศาสตร์ได้จัดระเบียบการปกครอง โดยอาศัยหลักการใช้อำนาจการปกครองโดยแบ่งออกเป็นสามประเภท ได้แก่ หลักการรวมอำนาจ หลักการแบ่งอำนาจ และหลักการกระจายอำนาจทางการปกครอง ส่วนการให้อำนาจหลักการใดมากกว่านั้นขึ้นอยู่กับประวัติความเป็นมาในอดีตและสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป (สารานุกรมเสรี : ออนไลน์)

1.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

เดิมสภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวม ซึ่งจะเป็นแนวทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย

พ.ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำบลแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบลโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม. 2549 : 169-170)

1.1.1 รูปแบบ “ สภาตำบล ” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท

1.1.2 รูปแบบ “ องค์การบริหารส่วนตำบล ” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 43)

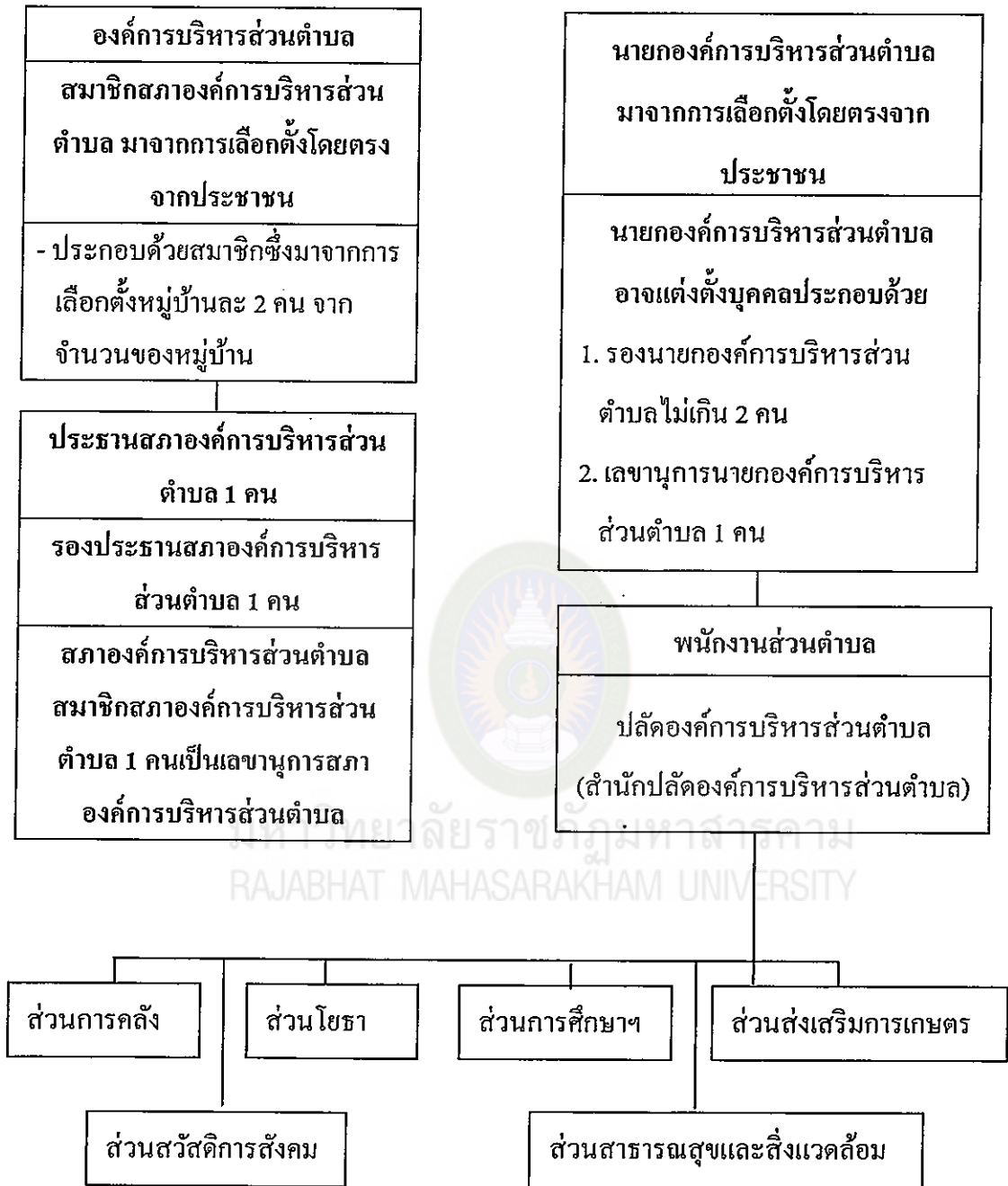
หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดว่าถ้าสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทถ้วน อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและ ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อ และเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล ให้พ้นจากอำนาจแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และขอให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบล ไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบัน มีลักษณะ โครงสร้างที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ซึ่งเกิดขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546) ทำให้โครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1.2.1 โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก 6 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน

1.2.2 โครงสร้างคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เลือกตั้งแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง ดังนี้



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายองค์ประกอบของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน
ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด (2556 : 1)

1.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2552 ฉบับที่ 6 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำให้เขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (โกวิท พวงงาม. 2549 : 170)

1.3.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

1.3.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

1.3.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

1.3.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.3.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1.3.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

1.3.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.3.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล

ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกองศาเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวม ซึ่งจะเป็นแนวทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย

2. หลักการและแนวทางการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค รัฐบาลมีความปรารถนาที่จะให้มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดผลจากการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดเอา ประชาชน เป็นศูนย์กลางในการบริหาร และเน้นให้จังหวัดมีฐานะเสมือนหน่วยธุรกิจเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Business Unit : SBU) ที่สามารถวินิจฉัยข้อมูล ปัญหา อุปสรรค กำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหาและดำเนินการให้เป็นไปตามที่ตัดสินใจได้อย่างครบวงจร ภายในจังหวัด โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด (Chief Executive Officer : CEO) สามารถบังคับบัญชาสั่งการให้การดำเนินการในจังหวัด เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ตรงตามนโยบายรัฐและสนองต่อความต้องการของแต่ละจังหวัด ได้โดยตรง

2.1 การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้าราชการของตนเอง เรียกว่า พนักงานส่วนตำบล โดยการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการภายใต้พระราชกฤษฎีกาพนักงานส่วนตำบล พุทธศักราช 2539 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2539 เป็นต้นมา ทั้งนี้ โดยมีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (กท.) เป็นองค์การรับผิดชอบ โดยได้กำหนดตำแหน่งรวมทั้งหมดสมบัติของพนักงานส่วนตำบลขึ้นแล้ว จำนวน 21 ตำแหน่ง ดังนี้

- 2.1.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 – 7)
- 2.1.2 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 – 6)
- 2.1.3 หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่บริหาร 3-5)
- 2.1.4 หัวหน้าธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการ 2 – 5)
- 2.1.5 เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ 1 – 4
- 2.1.6 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ 1 – 4
- 2.1.7 หัวหน้างานนิติการ (นิติกร 3 – 5)
- 2.1.8 หัวหน้าส่วนการคลัง (เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 2 – 6)
- 2.1.9 หัวหน้างานงบประมาณ (เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี 2 – 5)
- 2.1.10 หัวหน้างานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี 2 – 5)
- 2.1.11 เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ระดับ 1 – 4
- 2.1.12 หัวหน้างานการเงินและการบัญชี (การเงิน 4 และการบัญชี 2 – 5)
- 2.1.13 เจ้าหน้าที่การเงินและการบัญชี ระดับ 1 – 4
- 2.1.14 หัวหน้าส่วนโยธา (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 2 – 6)
- 2.1.15 หัวหน้างานโยธา (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 2 – 6)
- 2.1.16 นายช่างโยธา ระดับ 2 – 5
- 2.1.17 ช่างโยธา ระดับ 1 – 4
- 2.1.18 หัวหน้าส่วนสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข 3 – 6)
- 2.1.19 หัวหน้างานสุขาภิบาล (นักวิชาการสุขาภิบาล 3 – 5)
- 2.1.20 หัวหน้างานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (พยาบาลวิชาชีพ 3 – 5)
- 2.1.21 เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ 2 – 4
- 2.1.22 เจ้าหน้าที่พัสดุ (นักวิชาการพัสดุ ระดับ 3 - 7)

2.2 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2556 : ออนไลน์)

2.2.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2.3 รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

2.3 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

2.3.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3.3 รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.3.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

2.4 ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

2.4.1 จำนวนบุคลากร จำนวน 30 คน

2.4.2.ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 20 คน

2.4.3.ตำแหน่งในส่วนการคลัง จำนวน 8 คน

2.4.4.ตำแหน่งในส่วนโยธา จำนวน 2 คน

2.4.5.ระดับการศึกษาของบุคลากร (สมาชิกและพนักงานส่วนตำบล 35 คน)

ดังนี้

- 1) ประถมศึกษา จำนวน 11 คน
- 2) มัธยมศึกษา / ปวส. จำนวน 12 คน
- 3) ปริญญาตรี จำนวน 12 คน
- 4) สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน - คน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มีวิสัยทัศน์ คือ “พัฒนาทรัพยากรบุคคล แหล่งผลิตผลผลิตปลอดภัยจากสารพิษ เสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชุมชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติ ปราศจากอาชญากรรม” และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพรมียุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลพนมไพร. 2556 : 48)

3.1 นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอพนมไพร ได้กำหนดนโยบายการบริหารงาน โดยยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข มุ่งมั่นในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น และทำตามอำนาจหน้าที่ ที่กำหนดในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 13 พ.ศ.2552 มีดังนี้

3.1.1 ระยะที่ 1 นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

1) การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน เฉพาะหน้าของประชาชน รวมถึงการทบทวนตรวจสอบสิทธิ์ การรักษาพยาบาล การช่วยเหลือดูแลสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสอื่น เพื่อใช้ประกอบการวางแผนและการแก้ไขปัญหา

2) การประชุมสัมมนา การศึกษาอบรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และตัวแทนประชาชน เพื่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม

3) การซ่อม บำรุงและพัฒนาถนนเพื่อการเกษตร ระบบการประปาหมู่บ้าน การไฟฟ้า เพื่อการเกษตร และเพื่อให้แสงสว่างในทุกหมู่บ้าน ตามลำดับความสำคัญและจำเป็น โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

4) การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเพื่อการบริหาร และการพัฒนาหมู่บ้าน สถานศึกษาและวัด รวมถึงการสร้างงานเสริมรายได้ลดรายจ่าย โดยการประชุมสัมมนา ศึกษาอบรมให้เกิดการเรียนรู้โดยกระบวนการ และสถานการณ์ที่เป็นจริง

3.1.2 ระยะที่ 2 นโยบายที่จะดำเนินการตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

- 1) ด้าน โครงสร้างระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่พอเพียงและทันสมัย
- 2) ด้านการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 3) ด้านเศรษฐกิจชุมชน และการอาชีพ
- 4) ด้านแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
- 5) ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- 6) ด้านสังคมสงเคราะห์และการป้องกันสาธารณภัย
- 7) ด้านการบริหารจัดการที่ดินและการวางรากฐานเพื่อสังคมที่ยั่งยืน

4. ภาพโดยรวมองค์การบริหารส่วนตำบลพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

การปกครองส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็น 20 อำเภอ 193 ตำบล 2412 หมู่บ้าน 1 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด 2 อำเภอเกษตรวิสัย 3 อำเภอปทุมรัตต์ 4 อำเภอจตุรพักตรพิมาน 5 อำเภอธวัชบุรี 6 อำเภอพนมไพร 7 อำเภอโพนทอง 8 อำเภอโพธิ์ชัย 9 อำเภอหนองพอก 10 อำเภอเสลภูมิ 11 อำเภอสุวรรณภูมิ 12 อำเภอเมืองสรวง 13 อำเภอโพนทราย 14 อำเภออาจสามารถ 15 อำเภอเมยวดี 16 อำเภอศรีสมเด็จ 17 อำเภอจังหาร 18 อำเภอเชียงขวัญ 19 อำเภอหนองฮี 20 อำเภอทุ่งเขาหลวง (องค์การบริหารส่วนตำบลพนมไพร. 2556 : 6)

การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการมองไปข้างหน้าอาจเป็นช่วงสั้น ระยะปานกลางหรือระยะยาว เป็นกระบวนการกำหนดการใช้ทรัพยากรขององค์กร โดยกำหนดกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ให้บรรลุภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด นั้น จะเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในอนาคต

4.1 ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

เป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการฟื้นฟู บำรุงรักษา ทรัพยากรดินป่าไม้ และการใช้ประโยชน์ในการเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ส่งผลให้ประชาชนมีอาชีพมั่นคงและ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลพนมไพร. 2556 : 36)

4.1.1 ปรับปรุงความสมบูรณ์ของดินให้เหมาะสมกับการเกษตรกรรมโดยใช้

ภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นการใช้ปุ๋ยหมักแทนปุ๋ยวิทยาศาสตร์ การส่งเสริมเกษตรพอเพียง พร้อมกับการแก้ปัญหาความยากจนของเกษตรกร และส่งเสริมสถาบันเกษตรกรให้เกิดความเข้มแข็ง

4.1.2 ส่งเสริมและกระตุ้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนทั้งภาคราชการ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ สื่อมวลชน และประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเครือข่าย เพื่อสร้างข้อต่อรองรับในระบบเศรษฐกิจที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและฉวยโอกาส

4.1.3 ปรับปรุงทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ตำบลที่มีอยู่ให้เป็นถนนลาดยาง และคอนกรีตพร้อมท่อระบายน้ำ

4.1.4 ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงและติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน

4.1.5 ปรับปรุงตลาดและสถานีขนส่งให้พอสำหรับรับรองการใช้บริการของประชาชนที่เพิ่มขึ้นซ่อมแซมถนนและมีท่อระบายน้ำเพียงพอควบคุมการก่อสร้าง และปรับพื้นที่ป้องกันภาวะน้ำท่วม

4.2 ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

เป็นการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การชุมชนทุกระดับรวมทั้งการสร้างเครือข่ายขององค์การสร้างชุมชนนำอยู่และสังคมที่สงบสุข ปลอดภัย ให้ประชาชนได้รับบริการทางการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทอย่างกว้างขวางทั่วถึง มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคนพิการและผู้ด้อยโอกาส โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์กรศาสนาและเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประชาชนมีคุณภาพ ได้มาตรฐานสูงขึ้น ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบล พนมไพร. 2556 : 37)

4.2.1 กระตุ้นให้เกิดความสมดุลพอดีขึ้นในสังคม สนับสนุนการเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและประชาคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง

4.2.2 สนับสนุนการปฏิรูประบบการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน

4.2.3 ปรามปรามยาเสพติดและสามารถประกาศเป็นหมู่บ้านปลอดยาเสพติดให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

4.2.4 ปรับปรุงวัดให้เป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมที่ควรร่วมกันดำรงรักษาไว้

4.2.5 สนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม แต่ละแห่งเป็นศูนย์การอบรมตำบลอย่างแท้จริง ในด้านกีฬา แหล่งท่องเที่ยว และสร้างสาธารณะที่พักผ่อนหย่อนใจ

4.2.6 จัดให้มีกระบวนการประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และดำรงความมุ่งหมายไว้เพื่อความสะดวกสบายของประชาชนในทุกๆ ด้าน

4.2.7 จัดให้สถานีอนามัยเพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพสถานอนามัยที่มีอยู่แล้วให้สามารถบริการได้มากขึ้น

4.3 ด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป็นการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างพอเพียงและยั่งยืน เพื่อชุมชนปราศจากมลพิษ มลภาวะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลพนมไพร. 2556 : 37)

4.3.1 สร้างจิตสำนึกในการรักษาป่าไม้ โดยเฉพาะราษฎรในพื้นที่ป่าโคกหินลาด ป่าโคกขามป้อม และป่าอื่น ๆ ในพื้นที่

4.3.2 สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติ อาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ป่าไม้ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม และพื้นที่ทั่วไป

4.3.3 ตรวจสอบแนวเขตป่า ไม้ในอำเภอเมืองมหาสารคาม ให้ชัดเจนและจัดทำหนังสือสำคัญสำหรับที่ทางหลวง เพื่อป้องกันข้อพิพาทต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

4.3.4 จัดให้มีรถขยะ ที่ทิ้งขยะให้เพียงพอ และถูกสุขลักษณะ

4.3.5 จัดตั้งชมรมอนุรักษ์ธรรมชาติและเครือข่ายให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

4.3.6 ชุกลอกแหล่งน้ำและแก้ปัญหาเรื่องดินเค็ม

4.4 ด้านกิจกรรมทางการพัฒนา

เป็นกิจกรรมการพัฒนาเสริมสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างโอกาสให้กับประชาชนสามารถเข้าถึงการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลพนมไพร. 2556 : 38)

4.4.1 พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การชุมชนทุกระดับรวมทั้งการสร้างเครือข่ายขององค์การสร้างชุมชนนำอยู่และสังคมที่สงบสุข ปลอดภัย

4.4.2 การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกระบวนการประชาสังคม

4.4.3 ส่งเสริมกีฬาเพื่อสร้าง โอกาสให้กับเยาวชน ได้พัฒนาทักษะด้านกีฬาและ
 นันทนาการสู่ความเป็นเลิศ

4.4.4 สร้างนิสัยรักการกีฬาและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

4.4.5 เสริมสร้างคนให้ ลด ละ เลิก พฤติกรรมสุ่มเสี่ยงต่อสุขภาพส่งเสริม
 การออกกำลังกายและดูแลสุขภาพตนเอง

4.4.6 ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ
 ทางกายและจิตใจตลอดจนคุ้มครองผู้บริโภค โดยครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ

4.4.7 ส่งเสริมความรู้และอาชีพให้กลุ่มองค์กรต่างๆ ให้สามารถพึ่งตนเองได้
 จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร
 จังหวัดร้อยเอ็ด จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนด
 แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจตลอดจนกฎหมายอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา
 เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนานโยบายของ
 นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลต่างๆ ในจังหวัดร้อยเอ็ด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การ
 บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ค้นคว้า
 งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ เพื่อประกอบในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวม
 งานวิจัยในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการวิจัย ดังนี้

มาโนชน์ จันทรเกตุ (2549 : 125-130) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพ
 การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
 ผลการ ศึกษา พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
 อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ทั้ง โดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก
 2) การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
 อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ตามความเห็นของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน
 ตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในกฎระเบียบและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตราข้อบังคับ ขาดความซื่อสัตย์ในการทำงาน การบริหารงานยังมีการเล่นพรรคเล่นพวก ควรส่งเสริมความซื่อสัตย์ในการทำงาน ขาดความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้บริหารและบุคลากรในท้องถิ่นต่างมุ่งที่จะเข้ามาหาประโยชน์จากงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรควบคุม ติดตามการเบิกจ่ายและให้มีหลักฐานการเบิกจ่ายที่ชัดเจน

บุญยืน รัตนชาติ (2551 : 77) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสตูล ผลการศึกษา พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับ โครงการ/กิจกรรมพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

การบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ โครงการ/กิจกรรมพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ระเบียบ กฎหมาย มีความสัมพันธ์กับ โครงการ/กิจกรรมพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อม ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

รัชนี ศรีสุทธิวงษา (2552 : 155) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากและเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แต่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

ด้านค่าจ้างเงินเดือนพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเป็นราย
 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของ
 องค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร
 พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่
 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัย
 ทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความ
 พึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันพนักงานที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความ
 จงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับเงินเดือน
 แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน

มยุรี คำพึ่ง (2553 : 58) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังเทศบาลตำบลบางซุ อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัด
 สมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลังนั้น ยังขาดความรู้
 ความสามารถ ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ข้อบังคับต่างๆ
 จัดอบรมด้านเทคโนโลยีและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าและเพิ่มพูน
 ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการนำระบบคอมพิวเตอร์
 โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวก
 รวดเร็ว มีความถูกต้อง แม่นยำมากขึ้น สามารถตรวจสอบได้ง่าย ลดขั้นตอนการทำงาน
 ที่ซ้ำซ้อนได้ อีกทั้งเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิด
 ประสิทธิภาพสูงสุดต่อเทศบาลตำบลบางปู การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยบุคลากร
 ที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ ความสามัคคี และความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำ
 องค์ความรู้ต่างๆ มาใช้พัฒนาองค์กร ให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศุภชาติ ธาตุบุรุษย์ (2553 : 108) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัด
 นครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
 สูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาเห็นว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
 ทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกร
 ยอมรับ ด้านความรับผิดชอบและ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) บุคลากรขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษา อายุงาน แตกต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ บุคลากรที่มีเพศ และขนาดของ อบต. ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนินจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมาควรได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงาน หรือว่าการแจกจ่ายงาน อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการสอนงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ และหาแนวทางในการเพิ่มค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ (โบนัส) การประกันการเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงานและ เบี้ยประกัน สวัสดิการต่างๆ ให้เทียบเท่ากับข้าราชการประเภทอื่น และให้รางวัลตอบแทนกับ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีในรอบปีนอกเหนือ จากการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ฉวีวรรณ วรรณภักดี (2554 : 88) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความชอบธรรมด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีประสิทธิภาพ และด้านความโปร่งใส และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่ายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระยะเวลาดำเนินงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล โดยรวมและด้านความโปร่งใสแตกต่างกัน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เคยได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล โดยรวม ด้านความชอบธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระยะเวลาการดำเนินงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยรวมแตกต่างกัน และผู้บริหาร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เคยได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีแตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจ ของทุกฝ่ายแตกต่างกัน ($p < .05$)

เนตรดาว อุคม โภคาทรัพย์ (2556 : 96) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จในการ บริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .826 และค่าสัมประสิทธิ์ การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .682 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบาย ความแปรปรวน ของตัวแปรตามได้ร้อยละ 68.2 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .888 เมื่อ พิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอิทธิพลทางบวกทั้ง 2 ตัวแปร เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การทั้ง 5 ด้าน โดย เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) จากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง การสนับสนุนจากองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ และ ความพยายามในการทำงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัย ต่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการวิจัย ดังนี้

Kugler. (2003 : 531 – 556) ได้ทำการศึกษาเรื่องค่าจ้างและประสิทธิภาพ ของลูกจ้างแรงงานอุตสาหกรรม ผลการศึกษา พบว่า งานที่มีการจ่ายค่าแรงสูงๆ จะขึ้นอยู่กับ การสรรหา หรือคัดเลือกลูกจ้างเข้ามาทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมของตน ซึ่งผู้จัดการ จะพิจารณาถึงศักยภาพของลูกจ้าง ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รวมถึง การอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน หรือหมายถึงการปรับตัวของลูกจ้าง ซึ่งคนที่ทำงานได้ค่าแรง สูงจะมีอัตราการว่างงานต่ำ เพราะค่าแรงที่สูงที่ โรงงานให้ตรวจสอบลูกจ้างมาจ่ายเป็นค่า สวัสดิการต่างๆ แยกต่างหากกับค่าแรงที่ได้รับ เพื่อเป็นการกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้าง ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลให้กับ

โรงงานต่อไป ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ คือ ลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงสูงๆ และสวัสดิการนั้น จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าพวกที่ได้รับค่าแรงน้อยและไม่มีสวัสดิการ

Stevens. (2005 : 178) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและกิจกรรมการทำงานของคนงานในตลาดอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานจำนวนมากในหลายบริษัทต้องทำงานหนัก ไม่มีทักษะในการทำงาน และไม่รู้เรื่องเล็กๆ น้อยๆ เกี่ยวกับบริษัทซึ่งมีผลต่อการทำงาน และความเป็นอยู่ของพนักงาน การฝึกอบรมพนักงานจะมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและกิจกรรมการทำงาน โดยจะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานเป้าหมายของงานวิจัย จึงพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและกิจกรรมการทำงาน ด้านนโยบาย และด้านการฝึกอบรม เพื่อส่งผลทำให้คนงาน และหัวหน้ามีความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงานดีขึ้น และพื้นฐานการฝึกอบรมสิ่งใหม่ๆ ที่ทันสมัยเป็นลักษณะเฉพาะที่สนับสนุนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในกิจกรรมการทำงาน

Wood Sheena, Webb Paul And Page Steve. (2007 : 214) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวัดความพึงพอใจของลูกค้า : การวัดประสิทธิภาพและในกรอบของรัฐบาลท้องถิ่น ที่ประเทศอังกฤษ ผลการศึกษา พบว่า การวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการจัดอันดับของรัฐบาลมีความสัมพันธ์กับกระบวนการทำงานและกิจกรรมสำหรับองค์กร และลูกค้า โดยการวางแผนในแต่ละระดับจะต้องมีการเชื่อมโยงกับระดับอื่นๆ เช่น รัฐบาลกลาง องค์กร ระดับแผนก เป็นต้น ความสำเร็จประสิทธิภาพการทำงานอาจสะท้อนให้เห็นในหลายปัจจัย เช่น การบริการลูกค้าในเวลาที่เหมาะสม รายได้ตรงตามเป้าหมาย (ในภาครัฐมีเป้าหมายที่เป็นตัวเลข)

จากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานองค์กรการบริหารส่วนตำบล มีกิจกรรมที่หลากหลายทั้งลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความผูกพันกับชุมชน คุณภาพภาพการบริการในองค์กรภาครัฐ ซึ่งสามารถเอื้ออำนวย ประโยชน์สุข และขจัดความขาดแคลนของประชาชนในตำบล ได้เป็นอย่างดี และมีอิทธิพลกับการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้น แนวทางประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาองค์กรการบริหารส่วนตำบล จึงได้มุ่งเน้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรการบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์กรการบริหารส่วนตำบล ประชาชน และหน่วยงานกำกับดูแลองค์กร

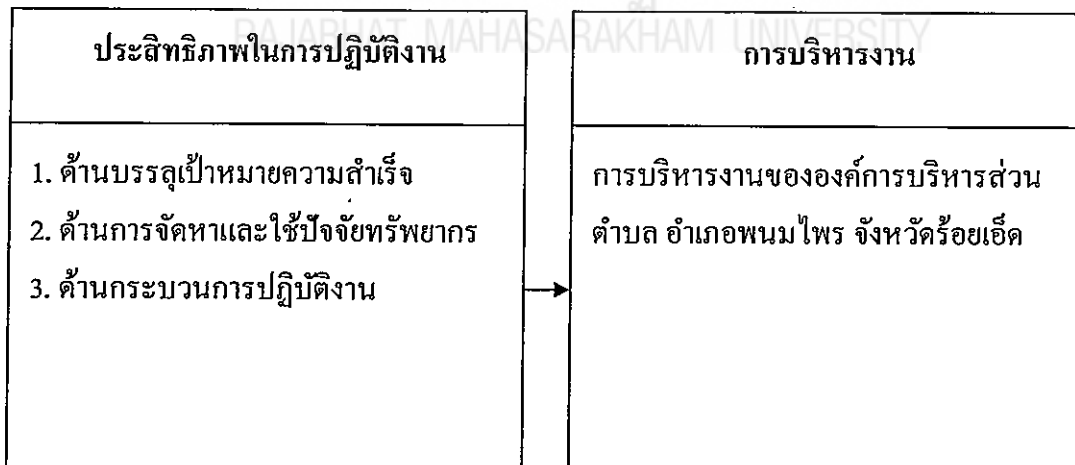
บริหารส่วนตำบล เพื่อตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารส่วนตำบล ในเรื่องการบริหารจัดการที่โปร่งใส ปราศจากการทุจริต ซึ่งตรงเป็นธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงควรการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในทุกขั้นตอน สิ่งเหล่านี้ จะสามารถสะท้อนประสิทธิภาพของการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในทางที่ดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปรอิสระ คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านบรรลุป้าหมายความสำเร็จและความพอใจของทุกฝ่าย ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (สนใจ ลักษณะ. 2543 : 251-258) ตัวแปรตาม คือ การบริหารงาน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมได้ว่าเป็นระบบ ผู้วิจัยขอทำการสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี 2557 จำนวน 459 คน (องค์การบริหารส่วนตำบล พนมไพร. 2557 : 1-10)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี 2557 จำนวน 214 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	N	แทน	ประชากรทั้งหมด
	n	แทน	ตัวอย่าง
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนกำหนด เท่ากับ .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{459}{1 + [335(0.05)^2]}$$

$$n = 213.73$$

3. การสุ่มตัวอย่างจากประชากร

3.1 ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 214 คน 13 อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร (บุคลากร/คน)	ตัวอย่าง (บุคลากร/คน)
1. อบต.วารีสวัสดิ์	35	17
2. อบต.สระแก้ว	30	14
3. อบต.โพธิ์ใหญ่	40	19
4. อบต.หนองทัพไทย	39	18
5. อบต.คำไฮ	30	14
6. อบต.นานวล	35	16
7. อบต.ค้อใหญ่	32	15
8. อบต.แสนสุข	41	19
9. อบต.กุดน้ำใส	35	16
10. อบต.ชานูวรรณ	35	16
11. อบต.พนมไพร	35	16
12. อบต.โคกสว่าง	26	12
13. อบต.โพธิ์ชัย	46	22
รวม	459	214

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลพนมไพร (2557 : 1-10)

3.2 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยการกำหนดหมายเลขกำกับรายชื่อ แล้วจึงหยิบออกมาทีละแผ่น เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน ถ้าจับได้รายชื่อเดิมให้จับใหม่ เมื่อครบตามจำนวนสัดส่วนในหนึ่งตำแหน่ง ก็จะทำการจับสลากของแต่ละตำแหน่งไปเรื่อยๆ จนกว่าจะได้ครบทั้ง 13 อบต.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ดังนี้

1. ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายเปิด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการบูรณาการจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรรองคณบดีการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงานลักษณะเป็นแบบตรวจเช็ครายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคณบดีการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด จำนวน 20 ข้อ

2. ขั้นตอนการสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคณบดีการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการตั้งคำถาม เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหา ของการวิจัย

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.4.1 ดร. กมลทิพย์ ศรีเดช วุฒิการศึกษา บธ.ค. (บริหารธุรกิจ) ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้าน โครงสร้างและเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม และความถูกต้อง ของแบบสอบถาม

2.4.2 นายวชิร วงศ์กัญญา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเบ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านการใช้ภาษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อความที่ใช้

2.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร. ณัฐกัญชัช จันทชุม วุฒิการศึกษา ค.อ.ค. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านสถิติ และการวัดผลและการประเมินผลการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบเครื่องมือ

2.5 ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ แล้วนำมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)

2.6 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ การวิจัยด้วยค่า IOC ซึ่งงานวิจัยนี้มีผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ข้อคำถามต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 -1.00 ขึ้นไปจึงใช้ได้ งานวิจัยนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.7 นำแบบสอบถามมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอ คำแนะนำเพิ่มเติม

2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกัน

2.9 ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

2.9.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยเทคนิค Item-Total Correlation พิจารณาข้อที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ คือ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .8971-.9017 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .8996-.9133 ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .9019-.9080 และด้านความพอใจของทุกฝ่าย มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .9021-.9042 ดังภาคผนวก ข

2.9.2 นำข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งงานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .907 ดังภาคผนวก ค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในการออกหนังสือถึงองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 คน ในการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นหน่วยตัวอย่าง ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ได้แก่ ความผิดพลาด ข้อมูลไม่สมบูรณ์ ได้แก่ การตอบแบบสอบถามไม่ครบ ตอบไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเทียบกับเกณฑ์ จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

ค่าเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพ
4.21-5.00	ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับประสิทธิภาพมาก
2.61-3.40	ระดับประสิทธิภาพปานกลาง
1.81-2.60	ระดับประสิทธิภาพน้อย
1.00-1.80	ระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554 : 7-8)

เครื่องมือเพื่อหาประสิทธิภาพแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

1.1 วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 221)

สูตรหาค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้อง

$$IOC = \frac{\sum_{i=1} R_i}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 R_i แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ i
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 อำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนน
 รายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน (Item-Total Correlation) โดยใช้สูตร ดังนี้
 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548 : 81)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ
 คะแนนรวม

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนข้อนี้ทุกข้อ

$\sum y$ แทน คะแนนผลรวมข้อที่เหลือ

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนข้อแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมคะแนนรวมทุกข้อแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของคะแนนของทุกอย่างคะแนนรายข้อกับ
 คะแนนรวมทุกข้อทุกคน

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
 อัลฟา ของครอนบาค โดยใช้สูตร ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2546 : 226-227)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัดทั้งฉบับ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

2. สถิติเพื่อการวิจัย

2.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยใช้สูตร ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 238)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน จำนวนคนทั้งหมด

2.1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 87-88)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่ม

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสองทั้งหมด

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัย

การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน เพื่อลดจำนวนของตัวแปรเดิมให้เกิดตัวแปรใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในปัจจัยเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554 : 7-8)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัจจัยมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธี

1) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

2) ทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยวิธี Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) โดยค่า $KMO > .05$

3) ทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลตามสถิติ ของ Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) H_0 : เมตริกซ์สหสัมพันธ์เป็น Identity Matrix, H_a : เมตริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็น Identity Matrix

2.2.2 การสกัดปัจจัย โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก Principal Component Analysis : PCA ซึ่งแสดงในรูปแบบสมการเชิงเส้นของตัวแปรทั้งหมด

$$PC_1 = W_{11}X_1 + W_{12}X_2 + \dots + W_{1p}X_p$$

$$PC_2 = W_{21}X_1 + W_{22}X_2 + \dots + W_{2p}X_p$$

$$PC_m = W_{m1}X_1 + W_{m2}X_2 + \dots + W_{mp}X_p$$

เมื่อ m แทน จำนวนองค์ประกอบหลัก

P แทน จำนวนตัวแปร และ $m < p$

PC_1 เป็นสมการเชิงเส้นแรกและมีรายละเอียดจากตัวแปรทั้งหมดมากที่สุด และมีความแปรปรวนมากที่สุด

PC_2 เป็นสมการเชิงเส้นของตัวแปร โดยนำรายละเอียดที่เหลือจาก PC_1 นำมาใส่ใน PC_2 ให้มากที่สุด โดยที่ PC_2 จะต้องตั้งฉากกับ PC_1

PC_m เป็นสมการเชิงเส้นของตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับ $PC_1, PC_2, \dots, PC_{m-1}$ และสามารถนำรายละเอียดของข้อมูลจากตัวแปรทั้งหมดที่เหลืออยู่มาอธิบายในองค์ประกอบหลักที่ m มากที่สุด โดยที่องค์ประกอบหลักแรกๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนข้อมูลได้ดี

ร้อยละ 80 องค์ประกอบหลักที่เลือกได้นั้นจากค่าไอเกนที่มีค่ามากกว่า 1

2.2.3 การหมุนแกน เพื่อให้ตัวแปรที่แสดงในรูปแบบสมการเข้าเส้นไปปรากฏในองค์ประกอบหลักชัดเจนยิ่งขึ้น โดยวิธีหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal) โดยวิธีแวนิเมกซ์ (Varimax) ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำไปคำนวณค่าคะแนนปัจจัย (Factor Score) ได้จากรูปแบบของสมการต่อไปนี้

$$F_{ik} = W_{ij} Z_{1k} + W_{ij} Z_{2k} + \dots + W_{ip} Z_{pk}$$

เมื่อ $i = 1, 2, 3, \dots, m$

และ $k = 1, 2, 3, \dots, n$

F_{ik} คือ ค่าตัวแปรใหม่ที่มีคะแนนปัจจัย (Factor Score) ที่ i

m คือ ข้อมูลชุดที่ k

Z_{jk} คือ ตัวแปรที่ j ที่แปลงเป็นคะแนนมาตรฐานของชุดข้อมูลที่ k

W_{ij} แทน สัมประสิทธิ์คะแนน (Factor Score Coefficient) ของปัจจัยที่ i

ตัวแปรที่ j

2.2.4 ขั้นตอนจัดกลุ่มตัวแปรเดิมเป็นปัจจัย ซึ่งพิจารณาจากการวิเคราะห์ปัจจัยร่วม (Common Factor Analysis) ดังนี้

$$Z_i = \sum_{j=1}^{p,m} \lambda_{ij} F_j$$

เมื่อ $i = 1, 2, 3, \dots, p$ และ $j = 1, 2, 3, \dots, m$

Z_i คือ ผลรวมเชิงเส้นองค์ประกอบร่วม

λ_{ij} คือ น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

F_j คือ ปัจจัยที่ i

ถ้าตัวแปรใดมีค่ามากที่สุดให้จัดอยู่ในปัจจัยนั้น

2.2.5 ตั้งชื่อตัวแปรใหม่ หรือปัจจัยให้สอดคล้องกับตัวแปรที่สกัดได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Z_j	แทน	คะแนนมาตรฐาน
W_{ij}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนปัจจัยของตัวแปรที่ปัจจัย i (Factor Score Coefficients)
X_1	แทน	ระดับประสิทธิภาพ ผลงานของท่านมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย
X_2	แทน	ระดับประสิทธิภาพท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร
X_3	แทน	ระดับประสิทธิภาพแรงจูงใจที่คิดจะเป็นการกระตุ้นให้ท่านทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการ พัฒนางานอยู่เสมอ
X_4	แทน	ระดับประสิทธิภาพท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

- X_5 แทน ระดับประสิทธิภาพท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
- X_6 แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากรทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
- X_7 แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
- X_8 แทน ระดับประสิทธิภาพมีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- X_9 แทน ระดับประสิทธิภาพท่านสามารถปฏิบัติงาน ประสานงานได้ราบรื่นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
- X_{10} แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กรมีความสามารถและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร
- X_{11} แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากรหมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- X_{12} แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากร ได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด
- X_{13} แทน ระดับประสิทธิภาพมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพ และทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- X_{14} แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากรมีกลไกการติดตาม และควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- X₁₅ แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง
- X₁₆ แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- X₁₇ แทน ระดับประสิทธิภาพการได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของท่านที่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- X₁₈ แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- X₁₉ แทน ระดับประสิทธิภาพผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของท่านในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ
- X₂₀ แทน ระดับประสิทธิภาพบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์ การหาค่าสถิติพื้นฐาน ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์การหาค่าสถิติ

พื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัย (Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวน และร้อยละ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	76	35.51
หญิง	138	64.49
รวม	214	100.00
2. สถานภาพ		
โสด	34	15.89
สมรส	137	64.02
หม้าย/หย่า	43	20.09
รวม	214	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	11.68
ปริญญาตรี	117	54.67
สูงกว่าปริญญาตรี	72	33.65
รวม	214	100.00

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประเภทบุคลากร		
พนักงานวิชาการ	65	30.37
พนักงานปฏิบัติการ	149	69.63
รวม	214	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	36	16.82
3 – 4 ปี	63	29.44
5 – 6 ปี	48	22.43
มากกว่า 6 ปี	67	31.31
รวม	214	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 64.49 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.51

สถานภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 64.02 รองลงมา คือ หม้าย/หย่าจำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.09 และสถานภาพโสด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.89

ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.68

ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 69.63 รองลงมา คือ พนักงานวิชาการ จำนวน 65 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.37

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.31 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 4 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.44 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 6 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.43 และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.82

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

2.1 ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด 4 ด้าน คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจ

ของทุกฝ่าย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาคำนวณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 3 ถึง 7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	3.74	0.81	มาก
2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.70	0.75	มาก
3. ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	3.77	0.80	มาก
4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	3.78	0.75	มาก
รวม	3.75	0.78	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.74$) และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำแนกรายข้อ

ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ผลงานของบุคลากรมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย	3.64	0.73	มาก
2. บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.82	0.89	มาก
3. แรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.99	0.80	มาก
4. บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.94	มาก
5. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	3.50	0.68	มาก
รวม	3.74	0.81	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.82$) บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.75$) ผลงานของบุคลากรมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.64$) และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. บุคลากรทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.81	0.74	มาก
2. บุคลากรมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้รวดเร็วทันเวลา และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	3.61	0.72	มาก
3. บุคลากรมีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.85	0.75	มาก
4. บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ประสานงานได้ราบรื่นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3.53	0.75	มาก
5. บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร	3.68	0.78	มาก
รวม	3.70	0.75	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านกระบวนการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาได้แก่ บุคลากรทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.81$) บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.68$) บุคลากรมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน ทำให้

ท่านปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.61$) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ประสานงานได้ราบรื่นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดการ และใช้ปัจจัยทรัพยากร จำแนกรายข้อ

ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. บุคลากรหมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.84	0.84	มาก
2. บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด	3.72	0.84	มาก
3. บุคลากรมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.82	มาก
4. บุคลากรมีกลไกการติดตาม และควบคุมการใช้งานงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.70	มาก
5. บุคลากรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	3.74	0.78	มาก
รวม	3.77	0.80	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรหมั่นหาความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$) บุคลากรมีกลไกการติดตาม และควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.75$) บุคลากรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.74$) และบุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำแนกรายข้อ

ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. บุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.63	0.72	มาก
2. การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.75	0.74	มาก
3. บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.86	0.79	มาก
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของบุคลากรในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ	3.96	0.63	มาก
5. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	3.71	0.88	มาก
รวม	3.78	0.75	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคํการ
บริหารส่วนตําบล ในเขตอําเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความพอใจของทุกฝาย โดยรวม
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของท่าน
ในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายได้สำเร็จ ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.86$)
การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสะท้อน
ถึงความสามารถของท่านที่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝาย ($\bar{X} = 3.75$)
ท่านมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 3.71$) และท่านมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิง
ในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี ผลต่ออํการบริหารส่วนตําบลในเขตอําเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

3.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีการวิเคราะห์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀
X ₁	1																			
X ₂	.052	1																		
X ₃	.018	-.016	1																	
X ₄	.001	-.156*	-.109	1																
X ₅	.195*	.002	.103	-.013	1															
X ₆	.214*	-.032	-.003	.074	.059	1														
X ₇	.112	.065	.189*	-.080	.087	.134	1													
X ₈	.247*	.029	.170*	-.020	.136	.520*	.188*	1												
X ₉	.211*	-.235*	.103	.015	.069	.536*	.245*	.436*	1											
X ₁₀	.032	.038	.131	.046	-.012	.000	.215*	.136*	.220*	1										
X ₁₁	.043	.124	.103	-.010	.183*	.254*	.314*	.208*	.147*	.266*	1									
X ₁₂	.175*	-.025	.200*	.084	.285*	.111	.410*	.203*	.262*	.491*	.450*	1								
X ₁₃	.171*	.146*	.305*	-.132	.028	.229*	.277*	.378*	.177*	.203*	.322*	.160*	1							
X ₁₄	-.024	-.163*	.346*	-.075	.060	.088	.101	.284*	.223*	.234*	.102	.200*	.422*	1						

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	
X ₁₅	-.007	-.035	.213*	.077	.146*	.271*	.019	.397*	.382*	.202*	.156*	.188*	.261*	.472*	1						
X ₁₆	.233*	.063	.141*	-.108	-.085	.390*	.212*	.299*	.245*	-.093	.133	-.009	.456*	.161*	.186*	1					
X ₁₇	.025	.015	-.099	.065	-.012	.299*	.150*	.254*	.227*	.195*	.039	.128	.117	.100	.209*	.009	1				
X ₁₈	-.152*	.044	.072	-.097	-.105	.091	.011	.218*	.016	.118	-.006	-.045	.336*	.367*	.258*	.107	.260*	1			
X ₁₉	.164*	.055	.166*	-.094	.021	.357*	.173*	.641*	.388*	.224*	.174*	.210*	.298*	.213*	.310*	.330*	.200*	.223*	1		
X ₂₀	.291*	.069	.116	-.094	-.006	.290*	.108	.468*	.325*	.021	-.034	.015	.345*	.327*	.282*	.363*	.095	.190*		1	
	.368*	1																			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระหว่าง X₁, X₂, X₃, X₅, X₆, X₇, X₈, X₉, X₁₀, X₁₂, X₁₃, X₁₄, X₁₅, X₁₆, X₁₇ และ X₁₈

ในการวัดความเหมาะสมของข้อมูล KMO ได้ค่าตัวแปรนำหน้า .748 ซึ่งมากกว่า .5 และเข้าสู่ 1 ซึ่งสถิติทดสอบ Chi-Square มีค่าเท่ากับ 1183.901 และค่า Significance เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 สรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิควิเคราะห์ต่อไป

3.2 การวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communalities)

การวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communalities) ของตัวแปร เป็นค่าอธิบายความเป็นสัดส่วนของค่าแปรปรวนของตัวแปรที่สามารถอธิบายได้โดยการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน เมื่อสกัดจาก 20 ตัวแปร ดังตารางที่ 9-10

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communalities) ค่าของตัวแปรกับปัจจัย

ปัจจัย	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
X ₁	2.640	21.746	21.746	2.640	21.746	21.746
X ₂	1.267	10.435	32.181	1.267	10.435	32.181
X ₃	1.124	9.253	41.434	1.124	9.253	41.434

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรเดิม 20 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรเมื่อสกัดปัจจัยจะเหลือ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 (F₁) ค่าไอเกน เท่ากับ 2.640 สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรสาเหตุได้ คิดเป็นร้อยละ 21.746 ปัจจัยที่ 2 (F₂) ค่าไอเกน เท่ากับ 1.267

สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรสาเหตุที่เหลือจาก F_1 มาใช้ F_2 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.435 และ ปัจจัย ที่ 3 (F_3) ค่าไอเกน เท่ากับ 1.124 สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรสาเหตุที่นำความแปรปรวนที่เหลือจาก F_1, F_2 มาใช้ F_3 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.253 และค่าอัตราส่วนของความแปรปรวนที่อธิบายได้เป็นค่าร้อยละจากไอเกนทุกปัจจัย ซึ่งผลรวมเท่ากับ ร้อยละ 41.434

ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าน้ำหนักตัวแปรร่วม ค่าความร่วมกัน และค่าไอเกน

ตัวแปร	Factor Loading Component			ร้อยละความแปรปรวน			ค่าความร่วมกัน (Communality)
	F_1	F_2	F_3	$(F_1)^2$	$(F_2)^2$	$(F_3)^2$	
X_1	.219	-.012	.043	.048	.000	.002	.050
X_2	.036	-.132	-.538	.001	.017	.289	.307
X_3	.290	.035	-.211	.084	.001	.044	.129
X_4	-.080	.367	.582	.006	.135	.339	.480
X_5	.112	.199	-.042	.013	.040	.002	.055
X_6	.416	-.057	.253	.173	.003	.064	.240
X_7	.303	.219	-.193	.092	.048	.037	.177
X_8	.552	-.108	.133	.305	.012	.018	.335
X_9	.454	.061	.297	.206	.004	.088	.298
X_{10}	.298	.383	-.106	.089	.147	.011	.247
X_{11}	.362	.415	-.268	.131	.172	.072	.375
X_{12}	.388	.595	-.117	.150	.354	.014	.518
X_{13}	.549	-.139	-.253	.301	.019	.064	.384
X_{14}	.383	-.063	.010	.147	.004	.000	.151
X_{15}	.458	-.011	.184	.210	.000	.034	.244
X_{16}	.355	-.255	-.028	.126	.065	.001	.192
X_{17}	.243	.034	.168	.059	.001	.028	.088
X_{18}	.271	-.258	-.043	.073	.066	.002	.141
X_{19}	.405	-.077	.039	.164	.006	.002	.172
X_{20}	.512	-.416	.112	.262	.173	.013	.448
ผลรวม (EigenValues)				2.640	1.267	1.124	5.031
อัตราส่วนของความแปรปรวนที่อธิบายได้ (% of Variance)				21.746	10.435	9.253	41.434

3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด หาคะแนนปัจจัยของตัวแปร (F_1) ตัวแปร (F_2) และตัวแปร (F_3) ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลลัพธ์แสดงเมทริกซ์องค์ประกอบ (Rotated Component Matrix) และค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนปัจจัย (Factor Score Coefficients : W) เมื่อมีการหมุนแกน

ตัวแปร	ค่านำหนักคะแนน			ค่านำหนักคะแนนมาตรฐาน		
	F_1	F_2	F_3	F_1	F_2	F_3
X_1	.421	-.146	.207	.378	-.201	.285
X_2	.042	-.080	.020	.047	-.090	.023
X_3	.018	.482	.172	.022	.603	.215
X_4	-.031	-.041	.046	-.033	-.044	.049
X_5	.085	-.020	.306	.124	-.029	.448
X_6	.486	-.059	-.099	.661	-.081	-.134
X_7	.115	.032	.208	.160	.044	.289
X_8	.526	.188	.075	.703	.251	.100
X_9	.452	.051	.162	.603	.069	.217
X_{10}	-.049	.222	.476	-.063	.286	.613
X_{11}	.022	.033	.196	.026	.040	.235
X_{12}	.054	.098	.646	.064	.117	.771
X_{13}	.264	.462	-.095	.320	.561	-.115
X_{14}	.105	.543	.076	.149	.774	.108
X_{15}	.257	.435	.117	.327	.554	.149
X_{16}	.388	.121	-.255	.541	.168	-.355
X_{17}	.161	.019	.046	.218	.026	.063
X_{18}	.088	.470	-.223	.010	.593	-.281
X_{19}	.353	.149	.072	.556	.234	.114
X_{20}	.656	.277	-.008	.747	.315	-.009

จากตารางที่ 11 ผลลัพธ์แสดงน้ำหนักปัจจัย เมื่อมีการหมุนแกนปัจจัยโดยวิธี Varimax จะพบว่า ค่าน้ำหนักเปลี่ยนแปลงไปเมื่อเทียบกับค่าน้ำหนัก เมื่อยังไม่มีการหมุนแกนแล้วทำให้ ค่า Factor Loading ของบาง Factor มีค่ามากเมื่อเทียบกับของ Factor อื่น ๆ โดย Factor ที่ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ .421, .486, .526, .452, .388, .353 และ .656 เรียกว่า ปัจจัยด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และความพอใจของทุกฝ่าย Factor ที่ 2 ประกอบด้วย ตัวแปร 5 ตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ .482, .462, .543, .435 และ .470 เรียกว่า ปัจจัยด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และ Factor ที่ 3 ประกอบด้วย ตัวแปร 3 ตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ .306, .476 และ .646 เรียกว่า ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัย F₁ ด้านบรรลุเป้าหมายความสำเร็จและความพอใจของทุกฝ่าย ประกอบด้วย ตัวแปร ผลงานของท่านมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย (X₁) ตัวแปร บุคลากรทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (X₂) ตัวแปร มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X₃) ตัวแปร บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ประสานงาน ได้ราบรื่นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน (X₄) ตัวแปร บุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (X₅) ตัวแปร ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของท่านในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ (X₆) และตัวแปร บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ (X₂₀)

ปัจจัย F₂ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ประกอบด้วย ตัวแปร แรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ (X₇) ตัวแปร มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X₁₂) ตัวแปร บุคลากรมีกลไกการติดตาม และควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (X₁₄) ตัวแปร บุคลากรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง (X₁₅) และตัวแปร บุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (X₁₈)

ปัจจัย F_3 ด้านด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวแปร บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ (X_5) ตัวแปร บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร (X_{10}) และตัวแปร บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด (X_{12})

การคำนวณหาคะแนนปัจจัยจากตัวแปร 20 ตัวแปร ของปัจจัย 3 ปัจจัยของข้อมูลแต่ละชุด เมื่อมีการหมุนแกนค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนปัจจัย ของตัวแปร Factor ที่ 1 Factor ที่ 2 และ Factor ที่ 3 ที่สกัดได้จาก ตารางที่ 11 ได้สมการ

$$F_1 = .378Z_1 + .661Z_6 + .703Z_8 + .603Z_9 + .541Z_{16} + .556Z_{19} + .747Z_{20}$$

$$F_2 = .603Z_3 + .561Z_{13} + .774Z_{14} + .554Z_{15} + .593Z_{18}$$

$$F_3 = .448Z_5 + .613Z_{10} + .771Z_{12}$$



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.74$) และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตัวแปรเดิม 20 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย เมื่อสกัดปัจจัยจะเหลือ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 (F_1) ปัจจัยที่ 2 (F_2) และ ปัจจัยที่ 3 (F_3) ตัวแปรใหม่ที่เกิดจากการรวมตัวแปรทั้งหมดที่มีความสัมพันธ์เข้าด้วยกัน พบว่า ความแปรปรวน ปัจจัยที่ 1 (F_1) ค่าไอเกน เท่ากับ 2.640 สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรสาเหตุได้ คิดเป็นร้อยละ 21.746 ปัจจัยที่ 2 (F_2) ค่าไอเกน เท่ากับ 1.267 สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรสาเหตุที่นำความแปรปรวนที่เหลือจาก F_1 มาใช้ F_2 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.435 และ ปัจจัยที่ 3 (F_3) ค่าไอเกน เท่ากับ 1.124 สามารถอธิบายความผันแปรของของตัวแปรสาเหตุที่นำความแปรปรวนที่เหลือจาก F_1, F_2 มาใช้ F_3 มากที่สุด คิดเป็น

ร้อยละ 9.253 และค่าอัตราส่วนของความแปรปรวนที่อธิบายได้เป็นค่าร้อยละจากไอเกนทุกปัจจัย ซึ่งผลรวมเท่ากับ ร้อยละ 41.434

ปัจจัย F_1 ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ .421, .486, .526, .452, .388, .353 และ .656 เรียกว่า ปัจจัยด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และความพอใจของทุกฝ่าย ปัจจัย F_2 ประกอบด้วย ตัวแปร 5 ตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ .482, .462, .543, .435 และ .470 เรียกว่า ปัจจัยด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และ ปัจจัย F_3 ประกอบด้วย ตัวแปร 3 ตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ .306, .476 และ .646 เรียกว่า ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

การคำนวณหาคะแนนจากตัวแปร 20 ตัวแปร ของปัจจัย 3 ปัจจัย ของข้อมูลแต่ละชุด เมื่อมีการหมุนแกนค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนปัจจัย ของตัวแปร Factor ที่ 1 Factor ที่ 2 และ Factor ที่ 3 ที่สกัดได้จาก ตารางได้สมการ

$$F_1 = .378Z_1 + .661Z_6 + .703Z_8 + .603Z_9 + .541Z_{16} + .556Z_{19} + .747Z_{20}$$

$$F_2 = .603Z_3 + .561Z_{13} + .774Z_{14} + .554Z_{15} + .593Z_{18}$$

$$F_3 = .448Z_5 + .613Z_{10} + .771Z_{12}$$

ปัจจัยที่ 1 ด้านบรรลุเป้าหมายความสำเร็จและความพอใจของทุกฝ่าย ประกอบด้วย ตัวแปร ผลงานของท่านมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย (X_1) ตัวแปร บุคลากรทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (X_6) ตัวแปร มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_8) ตัวแปร บุคลากรสามารถปฏิบัติงานประสานงาน ได้ราบรื่นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน (X_9) ตัวแปร บุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (X_{16}) ตัวแปร ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของท่านในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ (X_{19}) และตัวแปร บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ (X_{20})

ปัจจัยที่ 2 ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ประกอบด้วย ตัวแปร แรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา งานอยู่เสมอ (X_3) ตัวแปร มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (X_{13}) ตัวแปร บุคลากรมีกลไกการติดตาม และควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (X_{14}) ตัวแปร บุคลากรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงาน ได้อย่างต่อเนื่อง (X_{15}) และตัวแปร

บุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (X_{18})

ปัจจัยที่ 3 ด้านด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวแปร บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ (X_5) ตัวแปร บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร (X_{10}) และตัวแปร บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด (X_{12})

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายเหตุผลได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของบุคลากรในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร บุคลากรมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกการติดตาม และควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ มีการแรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ และบุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง วิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยบุญยืน รัตนชาติ (2551 : 77) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสตูล

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับ โครงการ/กิจกรรมพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย การบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับ โครงการ/กิจกรรมพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการ จัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มยุรี คำพึ่ง, 2553 : 58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังเทศบาลตำบลบางซุ อำเภอเมือง สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองคลัง นั้น ยังขาดความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ข้อบังคับ ต่างๆ จัดอบรมด้านเทคโนโลยีและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าและเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการนำระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรม สำเร็จรูปเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้อง แม่นยำมากขึ้น สามารถตรวจสอบได้ง่าย ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนได้ อีกทั้ง เป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อเทศบาล ตำบลบางซุ การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่อยู่ในองค์กร :
 นั้นๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ ความสามัคคี และความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำองค์ความรู้ต่างๆ มา ใช้พัฒนาองค์กร ให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 3 ปัจจัยย่อย คือ ปัจจัยบรรลุเป้าหมายความสำเร็จและความพอใจของทุกฝ่าย ปัจจัยการจัดหาและใช้ปัจจัย ทรัพยากร และปัจจัยกระบวนการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบล ตัวแปร Factor Loading องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพล ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มีความแปรปรวน ของตัวแปรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 41.434 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ 1 (F₁) ด้าน ความพอใจของทุกฝ่ายและกระบวนการปฏิบัติงาน มีความแปรปรวนของตัวแปรสาเหตุ คิดเป็น ร้อยละ 21.746 ปัจจัยที่ 2 (F₂) ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร มีความแปรปรวนของตัวแปร สาเหตุที่เหลือจาก F₁ มาใช้ F₂ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.435 และปัจจัยที่ 3 (F₃) การบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จและการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร มีความแปรปรวนของตัวแปรสาเหตุ

ที่เหลือจาก F_1, F_2 มาใช้ F_3 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.253 ตามลำดับ

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอธิบายเหตุผลได้ว่า ปัจจัยด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จกับด้านกระบวนการปฏิบัติงาน องค์กรมีแรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ มีการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรกับด้านความพอใจของทุกฝ่าย มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรหมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของบุคลากรในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชณี ตรีสุทธีวงษา. 2552 : 155) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากและเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แต่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือนพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันพนักงานที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เนตรดาว อุคมโกคาทรัพย์. 2556 : 96)ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จในการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า พบว่าตัวแปรอิสระ ทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .826 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .682 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 68.2 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .888 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอิทธิพลทางบวกทั้ง 2 ตัวแปร เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) จากมากไปน้อย คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง การสนับสนุนจากองค์กร ทศนคติ ค่านิยม การรับรู้ และ ความพยายามในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อประโยชน์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ด้านการบรรจุเป้าหมายความสำเร็จ บุคลากรควรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และควรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน บุคลากรควรเป็นผู้ที่มีความสามารถปฏิบัติงาน และประสานงานได้ราบรื่นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด

1.4 ด้านความพอใจของทุกฝ่าย บุคลากรควรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กมล ชุติพงษ์นำวิน. ยุทธศาสตร์การพัฒนา SMEs ที่สำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ :
ธนาคารกรุงเทพ, 2548.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 9.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- โกวิทย์ พวงงาม. มิติใหม่การปกครองท้องถิ่นไทย วิสัยทัศน์การกระจายอำนาจและการบริหาร
ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2549.
- กฤษมันต์ วัฒนารงค์ และและคณะ. “ความภักดี ความประณีต และความปลอดภัยของ
นักรศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,” วารสารวิชาการพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ. 9(4) : 53 - 60 ; ตุลาคม, 2540.
- ชะรินยา หล้าสุวรรณย์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้า
หอผู้ป่วยความก้าวหน้าในอาชีพ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2545.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. สำนักงาน. คู่มือการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ศึกษาเฉพาะกรณี
พนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.
- ฉวีวรรณ วรรณภักดี. ผลกระทบของการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์สิทธิ์. การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2548.
- ชนาพร พิทยาบูรณ์. มนุษย์สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอะไรในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2552.

- ชื่น สุขศิริ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล, 2549.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2548.
- คลนภา ลำภู. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2557.
จาก www.lpc.th.edu/Lecture%20note%201-2554/.../MG331-1-53.doc,
ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.
- ตำบลพนมไพร. ข้อมูลทั่วไปตำบลพนมไพร. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557. [On-line].
Available : www.thaitambon.com/tambon/tambon.asp?ID=450601,
ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลวงษ์. ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไป บริษัท
เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.
- ทอรัล ลีเดอร์ชิฟ. หนทางก้าวหน้าในงานคุณภาพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2557.
จาก www.adecco.co.th/employers/adecco-thought-leadership-detail.aspx?, 2553.
- ทิพย์ กิจวิจารณ์. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2549.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548.
- ธนาพร เข้มสุดา. ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน การสนับสนุน
ทางสังคมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.
- ธีรวิมล เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.
- ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล:แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน เล่ม 5.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์, 2547.
- เนตรดาว อุคมโกคาทรัพย์. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปึงกาฬ จังหวัดปึงกาฬ.
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,
2556.

- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2556.
- บุญยืน รัตนชาติ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสตูล. ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- ปลาพิต ศรีสว่างวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- ประกายแก้ว สัตย์สม. กิจกรรมการบริหารจัดการและทรัพยากรทางการจัดการ 7M's ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555.
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังงูร. การทำให้พนักงานเกิดความรักในการทำงาน (Employee Work Passion) สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2557.
จาก prakal.wordpress.com/2012/01/27/การทำให้พนักงานเกิดความรัก/, 2555.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2557. จาก www.gotoknow.org > หน้าแรก > แพรภัทร > สมุด > ทฤษฎี, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์. วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- พัชรินทร์ รอดพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- มนฤทัย ลากเฉลิมพงศ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน). ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2548.
- มยุรี คำพั้ง. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.

มหาวิทยาลัยศิลปากร. เทคนิคการบริหารจัดการให้งานบรรลุเป้าหมาย. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543.

มาโนชน์ จันทร์เกตุ. ประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง

มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.

รัชณี ตรีสุทธิวงษา. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดี

ต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ศิริพร ชื่นแฉ่ง. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ

พนักงาน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.

ศุภชาติ ธาตุบุรมย์. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ รัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

สมนึก ภัททิยชนี. สถิติพื้นฐานเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม, 2546.

สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา, 2546.

สารานุกรมเสรี. ตราประจำจังหวัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557. [On-line].

Available : th.wikipedia.org/wiki/ตราประจำจังหวัดของไทย, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

_____. จังหวัดร้อยเอ็ด. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557. [On-line].

Available : www.h.wikipedia.org/wiki/จังหวัดร้อยเอ็ด, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด. ข้อมูลทั่วไป. ร้อยเอ็ด : องค์การ

บริหารส่วนตำบลอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด, 2557.

_____. โครงสร้างองค์กร. ร้อยเอ็ด : องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพนมไพร. จังหวัด

ร้อยเอ็ด, 2556.

- ศิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- สุรพงษ์ ภัยโยภาก. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : เทคโนโลยีบริหาร, 2546.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. แบบสอบถามมาตราส่วน. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2557.
จาก www.kroobannok.com > ข่าว/บทความ > เรื่องราวจากสมาชิก, 2554.
- ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรม. คู่มือการปฏิบัติงานการจัดการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น.
สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2557. [On-line].
Available : www.thailocaladmin.go.th/index.jsp, 2555.
- อุไรวรรณ สังขศิลา. สัมภาษณ์. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีส์ดี. สัมภาษณ์
เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2557.
- อักรินทร์ พาพเสวต. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- Anderson, R., K. Ponnayolu And S.S Srinivasan. "Customer Loyalty in E-Commerce : An
Exploration Of Its Antecedents And Consequences," *Journal Of Retailing*, 11(78) :
41-50 ; January, 2002.
- Demmis G. McCrthy. *Seven Steps to Gurantee Failure*. Word Executive's Disgest,
Singapore : Times Priters Co., Ltd., 1998.
- Gibson, J.L. Ivancerich. *Organization : Behavior, Structure. Process*. 4th ed. Texas :
Business Publication, 1988.
- Gronroos, C. *Service Management and Marketing-Managing the Moments of
Truth in Service Competition*. Massachusetts : Lexington Books, 2000.
- Kugler, Adriana D. "Employee Referrals And Efficiency Wages," *Labour Economics*U.
10 : 531 – 556 ; January–February, 2003.
- Lawson-Body, A., And M. Limayem. "The Impact Of Customer Relationship Management
On Customer Loyalty : The Moderating Role Of Web Site Characteristics," *Journal
Of Computer-Mediated Communication*, 9, 206 ; September ,2004

Permalink. **rganizational commitment to employees**. Retrieved February 25, 2014.

From www.oknation.net/blog/uptraining/2014/01/09/entry-1, 2014.

Steer, R.M. And L.W. Porter. **Motivation And Work Behavior**. 5th ed. New York :

McGraw-Hill, 1991.

Stevens, J. **Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences**. 3rd ed. Mahwah, N.J.:

Lawrence Erlbaum Associate, Inc., 2005.

Woodcoch And Mike. **Team Develoment Manual**. Worcester : Billing And Sons, 1999.

Wood Sheena, Webb Paul and Page, Steve. **Measurement of Customer Satisfaction and**

Performance Measurement within a local Government Framework,England:

University of Chester, 2007.

Yamane, T. **Statistics : An Introductory Analysis**. 2nd ed. New York : Harper and Low,

1973.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย โดยผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่าน ได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความเป็นจริง ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงยิ่ง ต่อการวิจัยในครั้งนี้ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจเช็ครายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด 4 ด้าน คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเรียงลำดับ จำนวน 20 ข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รุ่งนภา เกษตรสินธุ์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่า

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทบุคลากร

() พนักงานวิชาการ

() พนักงานปฏิบัติการ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 2 ปี

() 3-4 ปี

() 5-6 ปี

() มากกว่า 6 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในตารางช่องคะแนนที่ตรงกับระดับประสิทธิภาพของท่าน
มากที่สุด ขอให้ท่านเลือกเพียงหมายเลขเดียวเท่านั้น ในแต่ละข้อ โดยแต่ละหมายเลข
มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้


5	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพมาก
3	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพน้อย
1	หมายถึง	ระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด

คำตอบของท่าน ไม่มีถูกหรือผิด โปรดตอบให้ครบทุกข้อและขอให้ท่านตอบตาม
ที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่าน ไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ ประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ						
1.	ผลงานของบุคลากรมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย					
2.	บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
3.	แรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
4.	บุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ ประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน						
1.	บุคลากรทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
2.	บุคลากรมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน ในแต่ละกลุ่มงาน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน					
3.	อบต. มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
4.	บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ประสานงาน ได้ราบรื่นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
5.	บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร					
3. ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร						
1.	บุคลากรหมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
2.	บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงาน ได้ตามแผนงานที่กำหนด					
3.	อบต. มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ ประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
4.	บุคลากรมีกลไกการติดตาม และควบคุมการใช้งบประมาณให้ เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	บุคลากรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็นทำ ให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง					
4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย						
1.	บุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการ ทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
2.	การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของท่านที่สามารถ ปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย					
3.	บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ซึ่งส่งผลให้ หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
4.	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของบุคลากรในการนำไปใช้ ประกอบการตัดสินใจ					
5.	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้					



ภาคผนวก ข

ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ระดับคะแนนความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (IOC)

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ระดับคะแนนความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม			รวม	IOC	ความหมาย
	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3			
	ประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงาน					
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ						
1.1 ผลงานของท่านมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
1.2 ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
1.3 แรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
1.4 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
1.5 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	+1	0	+1	+2	0.67	สอดคล้อง
2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน						
2.1 ท่านทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ระดับคะแนน ความน่าเชื่อถือ แบบสอบถาม			รวม	IOC	ความหมาย
	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3			
	2.2 ท่านมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันท่วง และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	+1	+1			
2.3 มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
2.4 ท่านสามารถปฏิบัติงาน ประสานงานได้ราบรื่นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
2.5 บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
3. ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร						
3.1 ท่านหมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
3.2 ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
3.3 มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพ และทันสมัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ระดับคะแนน ความน่าเชื่อถือ แบบสอบถาม			รวม	IOC	ความหมาย
	ผู้เชี่ยวชาญ					
	1	2	3			
3.4 มีการนำระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
3.5 ท่านมีกลไกการติดตาม และควบคุมการใช้งานให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย						
4.1 ท่านมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
4.2 การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของท่านที่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
4.3 บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
4.4 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของท่านในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
4.5 ท่านมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานซึ่ง สามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง

ตารางภาคผนวกที่ 2 ระดับคะแนนค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค Item-total

Correlation

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	.8971-.9017
1.1 ผลงานของท่านมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ส่งผลให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย	.9007
1.2 ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร	.9017
1.3 แรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา งานอยู่เสมอ	.8973
1.4 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	.8993
1.5 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำและมีความมุ่งมั่นใน การที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	.8971
2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.8996-.9133
2.1 ท่านทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	.8996
2.2 ท่านมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่ม งาน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และช่วยลด ข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	.9062
2.3 มีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.9052
2.4 ท่านสามารถปฏิบัติงาน ประสานงานได้ราบรื่นเพื่อช่วย ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	.9058
2.5 บุคลากรในองค์กรมีความสามารถและมีการประยุกต์ใช้	

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ
เทคโนโลยีสมัยใหม่ควบคู่กับความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของบุคลากร	.9133
3. ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร	.9019-.9080
3.1 ท่านหมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	.9047
3.2 ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็น ปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่ กำหนด	.9069
3.3 มีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เพียงพอ มีคุณภาพและทันสมัย เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.9019
3.4 ท่านมีกลไกการติดตาม และควบคุมการใช้งบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	.9080
3.5 ท่านมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมตามความจำเป็น ทำให้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงานได้อย่าง ต่อเนื่อง	.9047
4. ด้านด้านความพอใจของทุกฝ่าย	.9021-.9042
4.1 ท่านมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิง ในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	.9024
4.2 การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสะท้อนถึง ความสามารถของท่านที่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ ยอมรับของทุกฝ่าย	.9022
4.3 บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ซึ่งส่ง ผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.9023

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ
4.4 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของท่านในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ	.9042
4.5 ท่านมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	.9021



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คะแนนค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	83.0250	59.3583	.6701	.9007
X2	82.9250	59.6096	.6209	.9017
X3	83.0000	55.5385	.7503	.8973
X4	83.2500	56.2436	.6904	.8993
X5	83.3000	55.2410	.7545	.8971
X6	82.8000	58.7282	.7099	.8996
X7	82.9250	60.6865	.4342	.9062
X8	83.0250	58.5891	.5053	.9052
X9	82.8750	61.3942	.4408	.9058
X10	82.9750	60.8968	.2823	.9133
X11	82.5000	61.6923	.5027	.9047
X12	82.4000	62.8615	.3819	.9069
X13	82.5000	59.4872	.6115	.9019
X14	82.5250	63.0250	.3216	.9080
X15	82.4750	61.7429	.5043	.9047
X16	82.5250	59.9994	.5964	.9024
X17	82.4250	60.8660	.6522	.9022
X18	82.6500	58.4897	.5880	.9023
X19	82.6750	60.6865	.5119	.9042
X20	82.6000	58.4000	.5963	.9021

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 20

Alpha = .9078



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๑๘๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๖ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวรุ่งนภา เกษตรสินธุ์ รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๔๐๑๔๐๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๑๒-๕๔๓๘

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๑๘๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๖ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวรุ่งฉภา เกษตรธินธุ์ รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๔๐๑๔๐๑๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไทวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐
 ที่ บว. ๑๔๑๒/๒๕๕๗ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗
 เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กมลทิพย์ ศรีเศษ

ด้วย นางสาวรุ่งนภา เกษตรสินธุ์ รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๔๐๑๔๐๑๑๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๑๘๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๖ กันยายน ๒๕๕๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวชิร วงศ์กัญญา

ด้วย นางสาวรุ่งฉภา เกษตรดินธุ์ รหัสประจำตัว ๕๕๔๒๔๐๑๔๐๑๑๓๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไทวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐
 ที่ บว. ๑๔๑๒/๒๕๕๗ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗
 เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. คร.ณัฐชัย จันทร์ชุม

ด้วย นางสาวรุ่งนภา เกษตรสินธุ์ รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๔๐๑๔๐๑๑๑๑๑๑๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องค้ำเนื้อหาภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	รุ่งนภา เกษตรสินธุ์
วันเกิด	19 พฤษภาคม พ.ศ. 2521
ที่อยู่ปัจจุบัน	153 หมู่ 6 ตำบลศรีโคก อำเภोजตุรพักตร จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลวาริสวัสดิ์ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ. ม.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม